



*Città di Bosa*  
*Provincia di Oristano*

---

PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con  
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del  
7/10/2022

## **Indice**

<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>Riferimenti normativi .....</b>	<b>3</b>
<b>Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024 .....</b>	<b>5</b>

# Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

## Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di

cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE****Comune di Bosa**

Indirizzo: Corso Garibaldi n. 8 09089- BOSA (OR)

Codice fiscale/Partita IVA: 83000090916 -00202690913

Sindaco: Piero Franco Casula

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: n. 40 (n. 36 se calcolati sulla base dei cedolini della tabella 12 del Conto annuale 2021)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 7622

Telefono: 0785/368000

Sito internet: [www.comune.bosa.or.it](http://www.comune.bosa.or.it)E-mail: [protocollo@comune.bosa.or.it](mailto:protocollo@comune.bosa.or.it)PEC: [protocollo@pec.comune.bosa.or.it](mailto:protocollo@pec.comune.bosa.or.it)**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico**

**Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 1/6/2022** che contiene la guida strategica ed operativa sulla quale si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.

**2.2 Sottosezione di programmazione Performance**

**Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 29/6/2022**

Si tratta del documento di pianificazione che definisce, partendo dalle linee di mandato, gli obiettivi strategici per ciascuna linea individuata dall'Amministrazione e con essi il Piano degli Obiettivi di performance e di sviluppo dell'Ente.

Il sistema di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel Regolamento sui controlli interni e nel Sistema di misurazione e valutazione della performance: tale sistema prevede la definizione di obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Area.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2022 ha seguito il seguente schema:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- individuazione degli obiettivi di <b>Performance Organizzativa</b>, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;</li> <li>- individuazione degli obiettivi di <b>Performance Individuale</b>, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;</li> <li>- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D.lgs. 150/2009;</li> <li>- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.</li> </ul> <p><b>Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 1/2/2022.</b></p> <p>Si rimanda al documento già approvato.</p>
<p><b>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p><b>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 5/5/2022.</b></p> <p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza comprende sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, generali e specifiche, procedure e controlli, tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre una sezione dedicata alle misure di trasparenza. Si rimanda, pertanto, al documento già approvato senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<b>3.1 Sottosezione di programmazione</b> <b>Struttura organizzativa</b>	<p>Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario n. 217/G.M. del 28/11/2008, inerente la riorganizzazione degli uffici ed il nuovo organigramma dell'Ente, che risulta ripartito in sei Aree: 1) Affari generali e istituzionali, 2) Lavori pubblici e Manutenzioni, 3) Urbanistica, Ambiente, Commercio e SUAPE, 4) Finanziaria, 5) Servizi Sociali e diritto allo studio, 6) Polizia Locale e Protezione civile.</p> <p>A capo di ogni Area è posto un Responsabile di categoria D, titolare di “Posizione organizzativa”.</p> <p>Ogni Responsabile assicura il raggiungimento degli obiettivi approvati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate.</p> <p>I dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Bosa al 31 dicembre 2021 sono n. 40 (di cui n. 3 part-time) e precisamente n.19 uomini e n.21 donne.</p> <p>I dipendenti sono suddivisi nelle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- n. 10 dipendenti in cat. D</li><li>- n. 26 dipendenti in cat. C</li><li>- n. 4 dipendenti in cat. B</li></ul>
<b>3.2 Sottosezione di programmazione</b> <b>Organizzazione del lavoro agile</b>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Bosa è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e dal <b>“Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile” approvato con Deliberazione della Giunta Municipale n. 130 del 29/10/2021.</b></p>

<p><b>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</b></p>	<p><b>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 26/11/2021, modificato con deliberazione n. 162 del 31/12/2021</b></p> <p>La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.</p> <p>Il piano triennale 2022-2024, elaborato sulla base della capacità assunzione calcolata ai sensi di legge, delle cessazioni previste e dell'evoluzione dei bisogni dell'ente, prevede un rafforzamento della dotazione organica che, a regime, nel 2024, conterà di n. 44 dipendenti.</p> <p><b>Formazione del personale.</b></p> <p>La programmazione in materia di formazione è in capo all'Unione di Comuni della Planargia cui è attribuito il relativo servizio associato;</p>
<p><b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b></p>	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";</li> <li>- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</li> <li>- secondo le modalità stabilite dal PTPCT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione.</li> </ul>	