

ALLEGATO A

**Comune di Oggiona con Santo Stefano**

**Provincia di Varese**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE**

**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)*

## **Indice**

Premessa .....	3
Riferimenti normativi .....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024 .....	775

## **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.

# Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

*[per gli Enti che hanno approvato tutti i provvedimenti singolarmente]*

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Oggiona con Santo Stefano

Codice fiscale/Partita IVA:00309390128

Sindaco: Franco Ghiringhelli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 17

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 4328

Telefono: 0331.214900

Sito internet: info@comune.oggionaconsantostefano.va.it

E-mail: info@comune.oggionaconsantostefano.va.it

PEC: \_protocollo.comuneoggionasstefano@actaliscertymail.it

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**Sottosezione di programmazione** Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 30.03.2022

**Sottosezione di programmazione** Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Piano della Performance 2021-2023 approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 15/12/2021 e Piano Risorse ed obiettivi approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 31/03/2022

Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.50 del 06/04/2022  
*come integrato dall'allegato a alla presente*

**Sottosezione di programmazione**  
**Rischi corruttivi e trasparenza**

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza- , approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 01/04/21 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 27/04/22

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**Sottosezione di programmazione** Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di **Struttura organizzativa** Giunta Comunale n. 49 del 31/03/2022

---

**Sottosezione di programmazione  
Organizzazione del lavoro agile**

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 rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione

---

**Sottosezione di programmazione  
Piano Triennale dei Fabbisogni di  
Personale**

Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.35 del 25/02/2022 e successiva variazione sottoriportata

---

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

---

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:

- 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";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Essendo un Comune inferiore ai 15.000,00 abitanti il monitoraggio potrà essere effettuato anche in forma associata

---

## **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE**

Variazione alla delibera originaria di approvazione n.35 del 25.02.2022, ad oggetto: "ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 -2023 – 2024";

L'amministrazione ha ravvisata la necessità di modificare la predetta programmazione nei seguenti termini:

- trasformare il posto di 1 istruttore tecnico cat. C da un part time di 30 ore ad un posto a tempo pieno, al fine di una migliore organizzazione e completamento del servizio tecnico;
- prevedere la copertura per eventuali cessazioni di un 1 posto di agente polizia locale cat. C da coprire tramite mobilità o concorso,

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 che dispone:

*"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione...."*

-il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

-la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

-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;

-l'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO.

## **SOSTENIBILITA' FINANZIARIA**

**Visto** il prospetto di calcolo, allegato B al presente documento, in applicazione al DM 17 marzo 2020, da cui emerge che questa amministrazione ha un rapporto spesa del personale e media entrate correnti con riferimento al rendiconto 2021 come percentuale pari a 25,74% che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27,20%, come definito dalla tabella 1 del DM sopra citato, e pertanto tenuto

conto delle assunzioni già effettuate dall'anno 2020 ad oggi, ha una capacità di spesa massima del personale teorica per l'anno 2022 pari a euro 680.478,49, spesa potenziale massima.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
  - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
  - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- si allega al presente documento allegato C);

**Considerato** che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata ed esplicitata nell'allegato D:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 656.050,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 11.200,00
<b>Spesa TOTALE</b>	<b>(=) 667.250,00</b>

La spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;

L'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni e integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2021

CAT. POS. ECO.	PROFILO	POSTI	VACANTI	AREA
B	Esecutore addetto ai servizi di supporto	1		Tecnica
		1 part-time		Socio Culturale
B 3	Collaboratore amministrativo	2		Finanziaria Amministrativa
C	Istruttore Amministrativo	1		Tecnica
		1		Servizi Demografici
		1		Socio Culturale
C	Istruttore Assistente Bibliotecario	1		Socio Culturale
C	Istruttore Tecnico	1 part-time 30 ore		Tecnica
		1		Tecnica

C	Agente di Polizia Locale	1		Polizia Locale
D	Istruttore Direttivo Servizi Demografici	1		Servizi Demografici
D	Istruttore Direttivo Contabile	2		Finanziaria Amministrativa
D	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	1	1	Socio Culturale
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1		Tecnica
D	Istruttore Direttivo Polizia Locale	1		Polizia Locale

**CAPACITA' ASSUNZIONALE:** prospetto di calcolo, allegato B, in applicazione del decreto 17 marzo 2020, da cui emerge che questa amministrazione ha un rapporto spesa del personale e media entrate correnti con riferimento al rendiconto 2021 come percentuale pari a 25,74% che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27,20%, come definito dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020, e pertanto tenuto conto delle assunzioni già effettuate dall'anno 2020 ad oggi, ha una capacità di spesa massima del personale teorica per l'anno 2022 pari a euro 680.478,49, spesa potenziale massima.

**PROGRAMMAZIONE:** trasformazione di un posto di 1 istruttore tecnico cat. 1 da un part time di 30 ore a un posto a tempo pieno, al fine di una migliore organizzazione e completamento del servizio tecnico; previsione della copertura per eventuali cessazioni, di un 1 posto di agente polizia locale cat. C da coprire tramite mobilità o concorso;

**STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE:** riqualificazione e potenziamento delle competenze

**SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEGENZE DI PERSONALE:** non presenti