

Comune di TODI

Provincia di Perugia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2022 – 2024

PERIODO TRANSITORIO EX ART. 8 DM 30.06.2022

*(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.....	
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1 VALORE PUBBLICO	
2.2 PERFORMANCE	
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), stabilendo che lo stesso venga adottato dalle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.151, **il D.P.R. n.81**, recante "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", di cui all'art.6, co.5, D.L. 9/06/2021, n. 80, convertito in L. n. 113/2021. Sempre il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, è stato pubblicato il **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione** di cui all'art.6, c.6 D.L. n.80/2021, convertito in L. n.113/2021.

Ai sensi all'art.8, co.3, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'art.7, co.1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello stabilito per l'approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone contenuti e disciplina, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.

Nel PIAO confluiscono alcuni altri strumenti di programmazione e, in particolare:

il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance,

stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;

il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;

il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;

il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

L'obiettivo è quello di semplificare l'attività di programmazione negli enti, superando la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, creando un piano unico di *governance*.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso della futura programmazione proseguirà il percorso di miglioramento in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n.150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190/2012, il D.Lgs. n.33/2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

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.

Questa amministrazione, insediatasi solo al 30 giugno 2022, a seguito delle consultazioni del 12 giugno, dovrà a breve approvare le nuove linee programmatiche a seguito delle quali andranno definite le politiche del personale per meglio perseguire gli obiettivi: per questi motivi sul triennio 2022/2024, si è fatta la scelta di attenersi agli atti già assunti dalla "precedente Amministrazione" che concluderanno il loro percorso comunque al 31/12/ 2022.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

Ente che ha approvato tutti i provvedimenti singolarmente

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di TODI

Indirizzo: Piazza del Popolo 129/30

Codice fiscale/Partita IVA: 00316740547

Sindaco: Avv.to Antonino Ruggiano

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 97

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:

Telefono: 075 89561

Sito internet: www.comune.todi.pg.it

E-mail: protocollo@comune.todi.pg.it

PEC: comune.todi@postacert.umbria.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale **n. 78 del 30/12/2021** e successivi aggiornamenti al DUP 2022/2024 approvati con D.C.C. n.8 del 16/03/'22, n.9 del 16/03&'22, n.15 del 16/03/'22, n.21 del 14/04/'22,

Sottosezione di programmazione Performance

Piano della Performance 2022-2024, di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 27/01/2022 - Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n.355 del 6/12/'21

<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p><i>Comune con più di 5.000 abitanti</i> Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.135 del 28/04/'22.</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>Struttura organizzativa, di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 24/06/'21</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In attesa della regolamentazione a regime del lavoro agile da parte del CCNL 2021-2023, per gli aspetti non riservati, in base ai contenuti delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle P.A.”, del Dipartimento Funzione Pubblica del 30/11/'22 ed in base all'intesa della Conferenza Unificata del 16/12/'21, ex art.9 c.2 D.Lgs. n.281/'97, l'istituto del lavoro agile presso questo Comune, rimane attualmente regolato dalle disposizioni vigenti.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale inserito all'interno del DUP 2022- 2024, di cui alla D.G.C. n.356 del 6/12/'21, poi modificata con D.G.C. n.25 del 3/2/'22, D.G.C. n.68 del 17/3/'22 ,D.G.C. n.230 del 18/08/'22, comunque incidente nei contenuti del DUP, variato con D.C.C. n.9 del 16/3/'22, con D.C.C. n.21 del 13/4/'22.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano della Formazione del personale</p>	<p>Con determinazione dirigenziale n. 502 del 12/05/'22 è stato sottoscritto l'accordo formativo ex art. 15 della l. n. 241/1990, fra il Comune di e la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica per la definizione dell'offerta formativa destinate al personale dipendente. per l'anno 2022</p>
<p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</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:

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.