

COMUNE DI OVIGLIO
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Schema di
Piano integrato di attività ed organizzazione
2022/2023/2024 – Annualità 2022

Il Decreto del Ministro per la P.A., adottato ai sensi dell'art. 6 c. 6° D.L. 80/2021, convertito, e pubblicato in data 30.06.22, definisce il contenuto del piano, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo.

Sono state pubblicate in data 2/12/2021 le linee guida per la compilazione del Piano Integrato di attività ed organizzazione allo scopo di fornire a tutte le amministrazioni tenute al PIAO una guida alla compilazione e di dare loro una chiave di lettura immediata, semplificata e omogenea, per ridurre al minimo l'impatto della predisposizione del Piano nei confronti delle amministrazioni e dei soggetti tenuti alla sua adozione.

Con tali linee guida però vengono definite le sezioni del Piao per come di seguito definito:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

All'interno di ciascuna sezione devono essere definite sottosezioni di programmazione in cui vengono indicati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici.

Il PIAO cerca di dare una visione organica a tutti i documenti apparsi negli anni per la gestione di un ente locale, in modo da semplificare la visione della *governance* e costruire un piano organico di transizione amministrativa in ottica digitale di un ente locale e la sua realizzazione è probabilmente il modo migliore di dare un senso ai diversi piani non finanziari che ogni ente deve scrivere nel tempo. La sua triennialità permette di avere una visione di insieme dell'ente e di fare una programmazione su uno scenario di medio periodo.

Questa amministrazione ritiene di approvare in via sperimentale il proprio piano di attività ed organizzazione unificando al momento dell'approvazione del Piano esecutivo di gestione (entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione da parte del consiglio comunale) il PIAO che raggruppa il piano della performance, il piano delle azioni positive, il piano del fabbisogno del personale, il Piano triennale di gestione professionale del rischio da corruzione e trasparenza ed altro ancora

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di Oviglio

Provincia Alessandria (AL)

Regione Piemonte

Popolazione 1.192 abitanti (01/01/2022 Istat) -

Superficie 27,37 km²

Densità 43,56 ab./km²

Codice Istat 006122

Codice catastale G199

N° dipendenti 4

Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

In questa sezione vengono ricondotti i contenuti del Piano integrato della performance Obiettivi 2022, comportamenti organizzativi, Piano di gestione professionale del rischio da corruzione in particolare fermi i contenuti dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Sottosezione *Valore Pubblico 2.1*

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in acronimo: P.I.A.O.) è uno strumento che risponde a una logica ben precisa: mettere in relazione l'attività della pubblica amministrazione con gli strumenti preordinati alla sua efficace ed efficiente attuazione secondo il principio di razionalità nonché alla consecuzione degli scopi cui l'attività amministrativa è a sua volta vocata secondo le relative funzioni di spettanza.

Esso costituisce quindi un elemento che inverte una specifica relazione di mezzo a scopo, il cui anello terminale è costituito dagli *stakeholder*, ossia dai portatori e titolari di interessi, che, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, hanno un vero e proprio diritto esistenziale alla loro realizzazione attraverso un'azione amministrativa che non è mera esecuzione, ma consecuzione.

Di qui l'imprescindibilità di rendere immediatamente riconoscibile il contenuto degli strumenti aziendali messi in campo dalla pubblica amministrazione, i quali sono poi gli elementi costitutivi della sua azienda, volendola vedere quale organizzatore professionale di ciò che serve per attuare efficaci ed efficienti processi di erogazione di servizi e di rimozione degli ostacoli e delle differenze di partenza che garantiscano a tutti – entro una prospettiva di autentica eguaglianza sostanziale – di accedere alle utilità pubbliche.

In questo modo, acquistano immediata evidenza e doverosa riconoscibilità gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale, i comportamenti organizzativi richiesti a ogni elemento della catena di erogazione, la predisposizione di idonei mezzi per la gestione professionale del rischio

da corruzione e per la trasparenza amministrativa, ormai ampiamente collaudati, le modalità di valorizzazione della risorsa di personale, a sua volta vista entro un processo di miglioramento continuo non solo della sua *performance*, ma anche del relativo e propedeutico bagaglio culturale, da attuare attraverso percorsi mirati di formazione e progressiva valorizzazione.

Allegato 2.1 Documento unico di programmazione (DUP)

Sottosezione *Performance* 2.2

definisce e comprende gli elementi fondamentali (obiettivi di *performance* organizzativa e individuale, indicatori e *target*) per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dei Dirigenti di Settore

è suddiviso e definito sulla base della metodologia sopracitata, per Centri di Responsabilità (CdR) e articolato in obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale

visto l'articolo 35 del D.Lgs. 14/03/2013 n. 33 intitolato "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" in tema di "*Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati*" nella nuova formulazione introdotta con il D. Lgs. n. 97/2016; nonché l'art.2 della Legge 241/90 intitolato "Conclusione del Procedimento" e tenuto conto che la ricognizione dei procedimenti amministrativi assolve, pertanto, alla duplice funzione di trasparenza ai sensi del Decreto Legislativo 33/2013, le cui disposizioni integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione a norma dell'art.117 della Costituzione; e di fissazione dei termini di conclusione ai sensi della legge n.241/90 che contiene le norme fondamentali in materia di procedimento amministrativo e della necessità di pubblicare i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza e che per ciascuna tipologia di procedimento sono pubblicate le informazioni ivi previste si ritiene di aggiornare il catalogo dei procedimenti amministrativi con l'indicazione dei responsabili, dei titolari del potere sostitutivo nonché dei tempi di conclusione viene proposto l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare per l'anno 2022 anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

Questa prima partizione della sezione è riconducibile al Piano integrato della performance nell'aliquota degli obiettivi strategici individuale e dei processi per i quali sono definiti annualmente gli indicatori e i target a misura del grado di raggiungimento, il catalogo dei procedimenti amministrativi unitamente all'elenco delle procedure che si intendono reingegnerizzare in corso d'anno

allegato 2.2 Piano integrato della performance ELENCO OBIETTIVI – OBIETTIVI

Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza 2.3

definisce gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione

la seconda partizione è invece riconducibile al Piano di gestione professionale del rischio da corruzione e trasparenza

allegato2.3 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Posti di ruolo a tempo pieno

Posti di ruolo part-time

CATEGORIA B:

1 Uomo

CATEGORIA C: 2 Uomini 1 Donna

Totale Donne: 1

Totale Uomini: 3

La struttura organizzativa del comune di Oviglio è stata da ultimo definita con deliberazione della Giunta Comunale 22/2019, esecutiva.

3.2 Sottosezione 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 30/11/2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.LGS 28/08/1997 n. 281, in data 16/12/2021 l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Valenza, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.3 Sottosezioni Piano triennale del Fabbisogno del personale

Approvato con D.U.P. già allegato.

Contenuti ulteriori

In questa sezione si ritiene di ricondurre altresì le parte di cui all'art.6 comma 2 lettera f) e g) e precisamente:

- a) obiettivi formativi annuali.

obiettivi formativi annuali e pluriennali

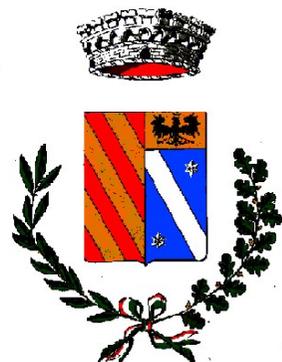
1. Gestione professionale del rischio da corruzione (Anticorruzione) e trasparenza – codice di comportamento
2. Codice degli Appalti

3. Norme in materia contabile e finanziaria. Aggiornamenti
4. Riscossione
5. Redazione atti amministrativi, tecniche e buone prassi
6. Servizi demografici (corsi in materia di anagrafe e stato civile)
7. Personale degli enti locali: novità, aggiornamenti, concorsi e covid-19
8. Sicurezza sul posto di lavoro e primo soccorso

Sezione 4 Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.L. 09/06/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 06/08/2021 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 D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance”;
- Secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttive trasparenza”;



**COMUNE DI
OVIGLIO**

**Piano Integrato di attività
e organizzazione**

(P.I.A.O)

2022/2024

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Documento unico di programmazione (DUP SEMPLIFICATO)
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) – PRO
	2.2 Performance	Piano della performance Piano delle azioni positive Agenda Digitale Locale (non presente) Piano Triennale Informatica
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP)
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) o Indirizzi (non presente)
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP); Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024; Piano della formazione del personale
4 MONITORAGGIO		Verifica sullo stato di attuazione dei programmi Sistema di misurazione e valutazione della performance Relazione sulla performance

MAPPA DI APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL PIAO

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
<p>Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024</p>	<p>Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 17 luglio 2021</p> <p>Deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 21 aprile 2022</p>	<p>DUP-2022-2024:</p> <p>https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/2021/#2021</p> <p>NOTA AGGIORNAMENTO DUP 2022 2024:</p> <p>https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/2021/#2021</p>
<p>Piano Esecutivo di Gestione (Peg) integrato con PDO e Piano della Performance</p>	<p>Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 19 maggio 2022</p>	<p>PRO</p> <p>https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance</p>
<p>Piano delle Azioni Positive 2022- 2024</p>	<p>Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 08.09.2022</p>	<p>PIANO AZIONI POSITIVE 2022 - 2024</p>

Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) 2021-2023	-	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 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 30/11/2021 per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art.9, comma 2, del D.lgs 28/08/1997 n. 281, in data 16/12/2021 e sottoscritta la preintesa in data 04.08.22, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Oviglio, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.
--	---	--

<p>Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024</p>	<p>Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 17 marzo 2022</p>	<p>PTPCT_2022-2024</p> <p>https://www.comune.oviglio.al.it/it-amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione</p>
<p>Sistema di misurazione e valutazione della performance</p>	<p>Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 27.03.2018</p>	<p>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</p> <p>https://www.comune.oviglio.al.it/it-amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/2020/#2020</p>
<p>Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>Deliberazione del C.C. 5/2022</p>	<p>D.U.P.</p> <p>https://www.comune.oviglio.al.it/it-amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</p>