



# COMUNE DI BORGONE SUSÀ

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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)

Allegato A) alla deliberazione della G.C. n. 59 del 14.10.2022

### SOMMARIO

1. Premessa .....	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	3
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	3
SEZIONE 3 . ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	4
SEZIONE 4 . MONITORAGGIO .....	5

## 1. PREMESSA

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 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. In particolare vengono assorbiti nel PIAO 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.

Il nuovo Piano 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.

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.

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.

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. Le stesse 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.

Ai sensi del vigente art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, 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. 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 richiamato quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 presenta carattere necessariamente sperimentale avente il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa adottati.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI BORGONE SUSÀ

Indirizzo: Piazza Montabone n. 1 - 10050 Borgone Susa (TO)

Codice Fiscale/Partita Iva: C.F. 86501310014 P.Iva: 04493410015

Sindaco: Diego Mele

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 8

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2183

Telefono: 011-9646562

Sito Internet: <https://www.comune.borgonesusa.to.it/>

e-mail: [lavoripubblici@comune.borgonesusa.to.it](mailto:lavoripubblici@comune.borgonesusa.to.it)

Pec: [protocollo@pec.comune.borgonesusa.to.it](mailto:protocollo@pec.comune.borgonesusa.to.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

---

Con deliberazione di consiglio comunale n. 25 del 14/06/2019 sono state presentate le Linee Programmatiche di mandato quinquennio 2019/2024 - ex art.46 - 3° comma del D.Lgs 267/2000.

Per la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici si rinvia al Documento unico di programmazione (DUPS), approvato preliminarmente con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 30/11/2021, approvato definitivamente con deliberazione n. 5 del 3.2.2022 e da ultimo modificato con deliberazione n. 34 del 5/10/2022.

### SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

---

In tale ambito programmatico viene richiamato il Piano della Performance adottato dal Comune con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 dell'1/04/2022 . Il documento è stato predisposto secondo le logiche di performance di cui al capo II del D.Lgs. n. 150/2009 ed ha un orizzonte triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono

esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target, che costituiranno la base della misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Nell'ambito delle iniziative promosse per l'applicazione degli obiettivi di pari opportunità, viene richiamato il piano di azioni positive (PAP) approvato dal Comune con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 14/01/2022 conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n.198/2006.

### SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

---

Nella presente sottosezione, relativa alla programmazione rispetto ai rischi corruttivi e alla trasparenza, si fa rinvio al Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) redatto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio Comunale ed è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 33 del 28/04/2022. Uno specifico allegato contiene la mappatura dei processi che è stata redatta aggiornando quella esistente considerando, ai sensi dell'art. 1, co. 16, della L. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a :

- a) autorizzazioni/concessioni;
- b) contratti pubblici,
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal RPCT e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

## SEZIONE 3 . ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

---

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal vigente Regolamento comunale degli uffici e servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 10.05.2011 e ss.mm.ii., da cui si evince l'assetto organizzativo del Comune che si articola in Aree, servizi e uffici.

Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione delle quali sono preposti dipendenti avente qualifica dirigenziale o appartenenti alla categoria D.

Sul punto si richiama la rideterminazione della dotazione organica che è stata da ultimo approvata con deliberazione di G.C. n. 41 del 17.06.2022.

### SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

---

Nelle more della regolamentazione sui temi del lavoro agile in sede di contrattazione collettiva nazionale, la Giunta Comunale, preso atto della ricognizione delle attività compatibili con lo smart working, ha approvato con deliberazione n. 49 del 16/12/2021 le misure organizzative per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

### SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

---

Nell'ambito della presente sottosezione si richiama il percorso di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024, che ha conosciuto il seguente iter:

- Approvazione del PTFP 2022/2024 (all'interno del DUPS) con deliberazione di G.C. n. 5 del 3/02/2022;
- Modifica al PTFP 2022/2024 con deliberazione di G.C. n. 41 del 17/06/2022 e successiva modifica del DUPS con deliberazione C.C. n. 27 del 27/07/2022.

Sempre in materia di personale, assume rilevanza la programmazione della formazione. In tal senso si sta definendo un nuovo piano triennale di formazione che verrà approvato all'interno del PIAO 2023/2025.

## 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 tenendo conto del fatto che il 2022 rappresenta l'anno di prima applicazione delle disposizioni in materia. Pertanto, tenuto conto che anche la stesura del Piano sostanzialmente recepisce i singoli piani già approvati (PTPCT, Programmazione del fabbisogno del personale, Piano azioni positive, Piano degli obiettivi, Linee di indirizzo in materia di lavoro agile) sarà effettuata:

- a. 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";
- b. secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- c. su base triennale 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.