

Allegato A)

COMUNE DI VALENTANO

PROVINCIA DI VITERBO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PRIMA APPLICAZIONE E RICOGNIZIONE DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 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 e s.m.i.)*

Approvato con Delibera di Giunta n. 131 del 26/10/2022

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 missione 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 – PRIMA APPLICAZIONE E RICOGNIZIONE
DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DEL TRIENNIO 2022/2024**

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Comune di Valentano Indirizzo: Piazza Cavour 1 Valentano (VT) 01018 Codice fiscale: 80003510569 Partita IVA: 00214690562 Sindaco: Stefano Bigiotti Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 12 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2775 Telefono: (+39) 0761453001 Sito internet: https://comune.valentano.vt.it PEC: comune.valentano.vt@legalmail.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di Programmazione Valore pubblico	<ul style="list-style-type: none"> - Statuto comunale, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 21.02.2002, modificato ed integrato con deliberazione C.C. n. 17 del 09.07.2010 e con deliberazione C.C. n. 17 del 29/03/2021. - Documento Unico di Programmazione 2022-2024, dicui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 28/06/2022
Sottosezione di programmazione Performance	<ul style="list-style-type: none"> -Piano Esecutivo di Gestione (PEG), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 28/06/2022 -Piano degli obiettivi, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 28/06/2022 -Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 08.03.2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 29/03/2021. - Confermato per l'anno 2022 con il presente atto di Giunta Comunale n. 131 del 26/10/2022.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 20/10/2020 – “Ridefinizione della struttura organizzativa e funzionigramma dell'Ente. Istituzione Settore Polizia Locale. Modifica delibera G.C. n. 177 del 2003”</p>

<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad operadei 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 Dipartimentodella 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 l'Ente rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>- Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 11/05/2022, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 28/06/2022. - Variazioni al Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024 con il presente atto di Giunta Comunale n. 131 del 26/10/2022. Allegato 1</p>
<p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</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"> - 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. 	

ALLEGATO 1

VARIAZIONI AL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

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, stabilisce che nella Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Personale al 31/12/2021

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre Tipologia
Cat. D1	1		1 (Art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000)
Cat. D1	2	2	
Cat. B3	1	1	
Cat. B1	4	4	
Cat. A1	0		
TOTALE	12	11	1

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare si prevede che, a decorrere dalla data che verrà stabilita dal decreto attuativo, i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato 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" 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.

Per spesa del personale si considerano impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Per le entrate correnti si considera la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il Valore soglia di massima (rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti) per la classe demografica a cui appartiene il Comune di Valentano è 27,60%.

L'attuale programmazione di fabbisogno di personale approvata con delibera di Giunta Comunale n. 47 del 11/05/2022 prevede:

Personale tempo indeterminato

Categoria	Area/Settore	Annualità di copertura	Tabellare
D1 Istruttore Direttivo tecnico al 50%	Settore Tecnico	2022	11.990,05
C1 polizia locale part-time 50%	Settore Amministrativo	2022	11.019,70
D1 istruttore direttivo contabile al 100%	Settore Finanziario	2024	23.980,10
Totale spesa di personale			46.989,85

Personale assunto con contratti lavoro flessibile

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Totale			14.844,53
Spesa presunta lavoro flessibile nel limite anno 2009: Anno 2022 (art. 1, comma 557, L. 311/2004)			
Profilo/categoria	senza oneri	Oneri	con oneri
D1 Ufficio Tecnico	10.500,00	4.210,00	14.710,00

Convenzioni con i Comuni per utilizzo personale

Convenzioni con altri comuni per regolare i rapporti tra le Amministrazioni comunali per utilizzo personale dipendente al fine del miglioramento ed economicità dei servizi comunali:

Categoria	Area/Settore	Annualità di copertura	Tabellare
Convenzione per servizio di Polizia Locale C1 Polizia Locale ore 12 settimanali	Settore Amministrativo	2022	7.347,00
Convenzione per Ufficio Ragioneria D1 istruttore direttivo contabile Ore 12 settimanali	Settore Finanziario	2022	7.993,00
Convenzione per Ufficio Ragioneria D1 istruttore direttivo contabile Ore 18 settimanali	Settore Finanziario	2023	11.990,05

Con la Delibera Giunta Comunale n. 47 del 11/05/2022 si dava inoltre atto del rispetto dei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;

RILEVATO inoltre, che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera c) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, calcolata con i dati di consuntivo 2021, pari al **22,47 %**, si colloca nella fascia FASCIA 1 – **COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 (27,60 Enti con popolazione tra 200-2999);

Ravvista la necessità di rivedere la programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024, approvata con Delibera Giunta Comunale n. 47 del 11/05/2022, in modo che risponda ad esigenze di efficienza ed efficacia della PA prevenendo quanto segue:

Personale tempo indeterminato

Categoria	Area/Settore	Annualità di copertura	Tabellare
D1 Istruttore Direttivo tecnico al 50%	Settore Tecnico	2022	11.990,05
C1 polizia locale part-time 50%	Settore Polizia Locale	2022	11.019,70
D1 istruttore direttivo	Settore	2023	23.980,10

contabile al 100%	Finanziario		
Totale spesa di personale			46.989,85

Personale assunto con contratti lavoro flessibile

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Totale			14.844,53
Spesa presunta lavoro flessibile nel limite anno 2009: Spesa annua per anno 2022 – 2023 e 2024 (art. 1, comma 557, L. 311/2004)			
Profilo/categoria	senza oneri	Oneri	con oneri
D1 Ufficio Tecnico	10.500,00	4.210,00	14.710,00

Convenzioni con i Comuni per utilizzo personale

Convenzioni con altri comuni per regolare i rapporti tra le Amministrazioni comunali per utilizzo personale dipendente al fine del miglioramento ed economicità dei servizi comunali:

Categoria	Area/Settore	Annualità di copertura	Tabellare
Convenzione per servizio di Polizia Locale C1 Polizia Locale ore 12 settimanali	Settore Amministrativo	2022	7.347,00

Dato atto che la suddetta variazione della programmazione del fabbisogno di personale rispetta i limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Atteso inoltre che a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

La dotazione organica dell'ente a seguito delle variazioni apportate alla programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024 sopra descritte risulta essere la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Posti attualmente coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	Tempo pieno	PT	Tempo pieno	PT
D	2		1	1
C	4			1
B	5			
A	0			
TOTALE	11		1	2