

COMUNE DI BADIA (BZ)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2022-2024

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 231 del 21.12.2022

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto legge n. 228 del 30 dicembre 2021 "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, lettera a) del D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30.06.2022. Con il D.M del 30 giugno 2022 (G.U. n. 209 del 07.09.2022) la data di prima adozione del PIAO è stata differita di 120 giorni dal termine di approvazione del bilancio di previsione.

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.

Il Piano ha durata triennale e, per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, è aggiornato annualmente solo 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 (art. 6, comma 2 del D.M. del 30.06.2022).

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- Piano del fabbisogno del personale (PFP);
- Piano delle performance (PdP);
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);
- Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (PRSD);
- Piano delle azioni positive (PAP);
- Piano delle azioni concrete (PAC).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano integrato di attività e organizzazione rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

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

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni, la L.R. n. 22/2010 e successive modifiche e integrazioni 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 e il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, le 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.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste delle modalità semplificate. Questa Amministrazione ha un organico di meno di cinquanta dipendenti.

Con la Circolare n. 6/EL/2022 del 05.07.2022 la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ha precisato:

“Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l'art. 4 della L.R. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) dispone che: 1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche

amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano gradualmente le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto stesso. Per l'anno 2022, salvo differimento del termine, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione relative alle lettere a) e d) dell'articolo 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio. Rimane salva la facoltà di integrare il Piano con gli altri contenuti previsti dall'articolo 6, comma 2.

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2022, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo);
- Sezione Monitoraggio (art. 5 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate”.

A prescindere dalla normativa regionale sopra indicata, questa Amministrazione ritiene di compilare, sin dalla sua prima attuazione (triennio 2022-2024), il PIAO integrale per le parti di pertinenza delle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come in particolare indicato dall'art. 6 del D.M. del 30.06.2022.

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Denominazione: Comune di Badia Indirizzo: Str. Pedraces 40 – 39036 Badia (BZ) Sito Internet: https://www.comune.badia.bz.it/it E-mail: info@comune.badia.bz.it PEC: abtei.badia@legalmail.it Telefono: 0471839642 Sindaco: Giacomo Frenademetz Numero dipendenti al 31/12/2021: 38 (29,93 equivalenti a tempo pieno) Popolazione al 31/12/2021: 3.494 Codice fiscale: 81006190219 Partita IVA: 00543510218	SI	SI

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	SI	NO

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. Performance	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	SI	NO

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Valutazione di impatto del contesto esterno</p> <p>L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.</p> <p>Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale è sottoposto, consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.</p> <p>Ricercando precisi indicatori di contesto utili, risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio.</p> <p>Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.</p> <p>Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva.</p>	SI	SI

Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.

Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.

Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.

In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.

Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.

Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione terrà conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale.

Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito.

Valutazione di impatto del contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali;
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario comunale;
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale;
- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti i dipendenti sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente;
- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'Ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate;
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti, ad esclusione di uno che si è verificato all'inizio dell'anno 2021.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Si allega:

Allegato 1: Mappatura dei processi

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	<p>La struttura organizzativa di questa Amministrazione è composta dalle seguenti unità organizzative con 38 dipendenti in servizio al 31.12.2021:</p> <p>Ufficio segreteria e affari generali - 1 dipendente: 9. qualifica funzionale (dirigente) - 1 dipendente: 7. qualifica funzionale - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale - 2 dipendenti: 4. qualifica funzionale (di cui 1 a tempo ridotto) - 3 dipendenti: 3. qualifica funzionale (a tempo ridotto) - 5 dipendenti: 2. qualifica funzionale (a tempo ridotto)</p> <p>Ufficio tecnico - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale</p> <p>Ufficio urbanistica - 1 dipendente: 7. qualifica funzionale</p> <p>Ufficio contabilità - 1 dipendente: 8. qualifica funzionale - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale</p> <p>Ufficio personale - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale (a tempo ridotto)</p> <p>Ufficio tributi - 2 dipendenti: 6. qualifica funzionale (di cui 1 a tempo ridotto)</p> <p>Ufficio stato civile - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale</p> <p>Ufficio anagrafe e elettorale - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale</p>	SI	SI

	<p>Ufficio licenze - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale (a tempo ridotto)</p> <p>Ufficio protocollo, archivio e notificazioni - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale</p> <p>Biblioteca - 2 dipendenti: 6. qualifica funzionale (di cui 1 a tempo ridotto) - 3 dipendenti: 4. qualifica funzionale (a tempo ridotto) - 1 dipendente: 2. qualifica funzionale (a tempo ridotto)</p> <p>Polizia municipale - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale - 2 dipendenti: 5. qualifica funzionale</p> <p>Cantiere comunale - 5 dipendenti: 4. qualifica funzionale</p> <p>Si allegano: Allegato 2: Organigramma Allegato 3: Conto annuale Allegato 4: Pianta organica</p>		
<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del lavoro agile 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 n. 281 del 28 agosto 1997, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso questa Amministrazione rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p> <p>In data 03.12.2020 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>

intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile (smart working).

Il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc.

Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:

- il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti;
- il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito;
- in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità;
- è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto;
- il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il Sindaco, quale datore di lavoro, e il singolo dipendente interessato secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per esempio definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.

	<p>L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi: Fragilità personali o situazioni di disagio familiare; Distanza chilometrica dal posto di lavoro; Idoneità dell'ambiente domestico; Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche.</p> <p>Si allegano: Allegato 5: contratto collettivo intercompartimentale del 03.12.2020 Allegato 6: Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati Allegato 7: Istruzioni per il lavoro con dispositivi aziendali Allegato 8: Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali</p>		
--	---	--	--

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	<p>Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.M. del 30.06.2022 il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica, per i Comuni con meno di 50 dipendenti, i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e; • la programmazione delle cessazioni di servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei bisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissione di servizi, attività o funzioni: <p>Questa Amministrazione dispone al 31 dicembre 2021 di 38 dipendenti, come specificato nella sezione 3.1.</p> <p>Nel periodo di vigenza temporale del Piano (2022-2024) sono attualmente previste 2 cessazioni di servizio a causa di pensionamento. I posti che si renderanno liberi dovranno essere coperti mediante concorso pubblico, trattandosi di attività istituzionale dell'Ente senza alcuna possibilità di esternalizzazione del servizio.</p> <p>Ulteriori cessazioni oppure un maggior fabbisogno di personale non sono previsti o programmati.</p> <p>In tale contesto va anche precisato che questa Amministrazione deve attenersi, per quanto riguarda l'assunzione di personale, ai parametri e criteri in merito al rapporto dipendenti/abitanti di cui al D.P.P. n. 15 del 13.04.2017.</p>	SI	SI

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	SI	NO

ALLEGATI

- **Allegato 1: Mappatura dei processi**
- **Allegato 2: Organigramma**
- **Allegato 3: Conto annuale**
- **Allegato 4: Pianta organica,**
- **Allegato 5: Contratto collettivo intercompartimentale del 03.12.2020**
- **Allegato 6: Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati**
- **Allegato 7: Istruzioni per il lavoro con dispositivi aziendali**
- **Allegato 8: Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali**