



## **Comune di Fontevivo**

Piazza Repubblica, 1 - 43010 Fontevivo (PR)  
Tel. 0521/611911 - Fax 0521/610331 - C.F. 00429190341

---

# **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)**

Approvato con deliberazione della giunta comunale n.15 dicembre 2022, n.119.

## **Indice**

Premessa .....	3
Riferimenti normativi.....	4
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024.....	6

## Premessa

L'art.6 del d.l. 9 giugno 2021, n.80, contenente “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l’adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione (cd. PIAO), di durata triennale, con aggiornamento annuale (per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono previste delle modalità semplificate di adozione del piano).

Lo scopo del PIAO è quello di «*assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*».

Il PIAO, aggiornato annualmente, definisce (nell’elencazione delle norme, e relativi adempimenti, vengono individuati i Piani e gli atti che confluiscono nel PIAO):

*«a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

*b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;*

*c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

*d) 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;*

*e) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, 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;*

*f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*

*g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi».*

Per il 2022, il documento ha necessariamente un carattere sperimentale.

Il Comune di Fontevivo, ente al di sotto di 50 dipendenti, non è tenuto all’adozione del Piao; a settembre ha adottato una delibera ricognitiva degli adempimenti esistenti, con la quale è stato evidenziato di aver già dato tempestiva attuazione alle disposizioni in materia di pianificazione e programmazione di cui all’art.6, comma 2, del d.l. 9 giugno 2021, n.80, con

l'unica eccezione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile, al quale si sta, tuttavia, lavorando.

Tuttavia, si è ritenuto opportuno trasferire in contenuti della delibera de qua in uno schema di PIAO semplificato, onde evitare problemi di sorta.

## **Riferimenti normativi**

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'art.6 del d.l. 9 giugno 2021, n.80, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e, 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, in un'ottica 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 PIAO**

Il Comune di Fontevivo ha meno di 50 dipendenti e predispose il Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, per le attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, si effettua l'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. 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 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.

<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 DEL COMUNE DI FONTEVIVO</b>
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
Comune di Fontevivo Indirizzo: P.zza Repubblica, 1 Codice fiscale/P.IVA: 00429190341

Sindaco: Tommaso Fiazza  
 Numero dipendenti al 31/12/2021: 33  
 Telefono: 0521/611911  
 Sito internet: <http://www.comune.fontevivo.pr.it/>  
 E-mail: [info@comune.fontevivo.pr.it](mailto:info@comune.fontevivo.pr.it)  
 PEC: protocollo@postacert.comune.fontevivo.pr.it

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione semplificato per il triennio 2022-2024, deliberazione di Consiglio Comunale del 17 marzo 2022, n.6
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022-2024, approvati con rispettivamente con le deliberazioni di Giunta Comunale del 21 aprile 2022, n.38, del 30 maggio 2022, n.56;  Piano Triennale di Azioni Positive (Art.48 d.lgs. n. 198/2006) Triennio 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 26 ottobre 2020, n.72 (il documento de quo, in scadenza il 31 dicembre 2022, è in fase di aggiornamento per il successivo triennio)
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale del 7 aprile 2022, n.32

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	<b>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 30 maggio 2022, n.51</b>
<b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	Manca il regolamento
<b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 30 maggio 2022, n.51

## 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:  
 - 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 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.