



# COMUNE DI SAN COLOMBANO CERTENOLI

## Città Metropolitana di Genova

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2022 – 2024

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

#### **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono 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, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

Piazza R. Lucifredi, 2 – 16040 San Colombano Certenoli (GE) – Tel. 0185/358060 – Fax 0185/358695

C.F.: 82002530101 – P. IVA 00209440999

PEC: [comune.sancolombanocertenoli@legalmail.it](mailto:comune.sancolombanocertenoli@legalmail.it)

- 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'art. 4, c. 1, lett. 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, c. 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 2022-2024**

<p><b>SEZIONE 1</b> <b>SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b></p>
---

<b>Comune di</b>	San Colombano Certenoli
<b>Indirizzo</b>	Piazza R. Lucifredi, 2
<b>Recapito telefonico</b>	0185.358060
<b>Indirizzo internet</b>	<a href="http://www.comune.sancolombanocertenoli.ge.it">http://www.comune.sancolombanocertenoli.ge.it</a>
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:ragioneria@comune.sancolombanocertenoli.ge.it">ragioneria@comune.sancolombanocertenoli.ge.it</a>
<b>PEC</b>	<a href="mailto:comune.sancolombanocertenoli@legalmail.it">comune.sancolombanocertenoli@legalmail.it</a>
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	P.I. 00209440999 C.F. 82002530101
<b>Sindaco</b>	Carla Casella
<b>Numero dipendenti al 31.12.2021</b>	<b>13</b>
<b>Numero abitanti al 31.12.2021</b>	<b>2.558</b>



# COMUNE DI SAN COLOMBANO CERTENOLI

## Città Metropolitana di Genova

### SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>Programmazione</b> <b>VALORE PUBBLICO</b>	<p>Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale <b>n.70. del 30/12/2021</b> e con Deliberazione di Consiglio comunale <b>n.23 del 01/06/2022</b> è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Dups periodo 2022/2024 (art.170 c.1 del D.lgs. n. 267/2000).</p> <p><u>Entrambe si allegano al presente piano e sono scaricabili nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link:</u></p> <p><a href="https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/197">https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/197</a> .</p>
<b>Programmazione</b> <b>PERFORMANCE</b>	<p>La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come: <i>"il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita"</i>.</p> <p>In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso <i>ex ante</i> come obiettivo ed <i>ex post</i> come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.</p> <p>La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (obiettivo)</li><li>b) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?</li><li>c) A chi è rivolto (stakeholder)?</li><li>d) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?</li><li>e) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?</li><li>f) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?</li><li>g) Da dove partiamo (baseline)?</li><li>h) Qual è il traguardo atteso (target)?</li><li>i) Dove sono verificabili i dati (fonte)?</li></ul> <p>L'art. 3, c. 1, lett. b), Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la</p>

	<p>sottosezione PERFORMANCE è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009 e al suo interno devono essere definiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;</li> <li>b) gli obiettivi di digitalizzazione;</li> <li>c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;</li> <li>d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.</li> </ul> <p>Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance).</p> <p>Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);</li> <li>b) obiettivi di digitalizzazione;</li> <li>c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;</li> <li>d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;</li> <li>e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;</li> <li>f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.</li> </ul> <p>Si allega a tal fine il Piano Obiettivi 2022 e Piano delle Performance approvato dal Comune di San Colombano Certenoli con deliberazione di Giunta <b>n. 30 del 27.04.2022</b>.</p> <p>I dati sono verificabili sulla base degli atti (determinazioni, deliberazioni, bandi.) che l'ente adotterà nel corso del 2022 e che saranno regolarmente pubblicati sul sito dell'Amministrazione Trasparente e scaricabile al seguente link:  <a href="https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/97">https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/97</a></p>
<p><b>Programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b></p>	<p>La sezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. n. 190/2012 che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione</p>



## COMUNE DI SAN COLOMBANO CERTENOLI Città Metropolitana di Genova

calibrati in base alla tipologia di amministrazione e avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

1. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.
2. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
3. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
4. Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2022-2024 è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale **n. 32. del 27/04/2022** è pubblicato in "Amministrazione Trasparente" ed è scaricabile al seguente link:

<https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/8>

**SEZIONE 3**  
**ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

	NOTE
<p><b>Programmazione</b> <b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b></p>	<p>La struttura organizzativa dell'ente è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale <b>n.43 del 25/05/2022</b> ed è reperibile nell'All.C) del suddetto atto che è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" ed è scaricabile al seguente link:</p> <p><a href="https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/197">https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/197</a></p>
<p><b>Programmazione</b> <b>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b></p>	<p>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 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 il Comune di San Colombano Certenoli, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p><b>Programmazione</b> <b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b></p>	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;</li> <li>- programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: <ul style="list-style-type: none"> <li>o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</li> <li>o stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</li> <li>o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> <li>o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);</li> <li>o alle esternalizzazioni/internalizzazioni</li> <li>o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>



## COMUNE DI SAN COLOMBANO CERTENOLI Città Metropolitana di Genova

o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

### *Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse*

un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- o modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- o modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

### *Strategia di copertura del fabbisogno*

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua

- le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - o soluzioni interne all'amministrazione;
  - o mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - o meccanismi di progressione di carriera interni;
  - o riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - o job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - o soluzioni esterne all'amministrazione;
  - o mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - o ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - o concorsi;
  - o stabilizzazioni.

### *Formazione del personale*

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

	<ul style="list-style-type: none"><li>- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</li><li>- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</li></ul> <p>Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022 - 2024, approvato con deliberazione G.C. <b>n.43 del 25/05/2022</b>, è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" ed è scaricabile al seguente link:</p> <p><a href="https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/197">https://www.halleyweb.com/c010053/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/197</a></p>
--	---

<p><b>SEZIONE 4</b></p> <p><b>MONITORAGGIO</b></p>
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, 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"><li>- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";</li><li>- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</li></ul>