



# **COMUNE DI OVADA**

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024**

# **Indice**

Premessa

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Sottosezione di programmazione Performance

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione di programmazione Struttura amministrativa

Sottosezione di programmazione Organizzazione lavoro agile

Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4. Monitoraggio

## Premessa

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *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*, ha introdotto per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti e, in forma semplificata, per le restanti pubbliche amministrazioni, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Successivamente, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, ha individuato i piani preesistenti soppressi e assorbiti dal PIAO: Piani dei fabbisogni di personale e delle azioni concrete, di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, della performance, di prevenzione della corruzione, del lavoro agile e delle azioni positive ed ha stabilito che sono assorbiti nel PIAO il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 165/2001.

In ultimo, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, 30 giugno 2022, n. 132 *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, ha definito lo "schema tipo" che deve essere adottato dalle singole Amministrazioni, distinte tra quelle con più di cinquanta dipendenti e fino a cinquanta dipendenti.

L'orizzonte temporale di durata del PIAO è triennale e dovrà essere aggiornato annualmente.

Per l'anno 2022, in fase di prima applicazione, il termine per l'adozione del PIAO è stabilito entro centoventi giorni successivi al termine di approvazione del Bilancio di previsione, differito per gli enti locali al 31 agosto 2022.

La finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è quella di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di valenza strategica e, dall'altro, di 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.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024 ha il ruolo principale di fornire una visione organica di insieme sui principali strumenti di programmazione dell'Ente, con l'obiettivo di consentire un maggiore coordinamento dell'attività programmatica e delle diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Per l'anno 2022 il documento ha necessariamente un carattere ricognitivo dei Piani e documenti approvati in corso d'anno. Le fasi di aggiornamento annuale consentiranno di valorizzare l'integrazione dei vari livelli di programmazione nell'ottica di un'azione sinergica per la creazione del Valore pubblico.

## **Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

### **Comune di Ovada**

Via Torino, 69 – 15076 Ovada (Al)

Codice fiscale/Partita IVA: 0040810065

Codice Istat: 006121

Codice catastale: G197

Popolazione residente al 31/12/2021: 10.932

Telefono centralino: 0143 8361

Sito internet: [www.comune.ovada.al.it](http://www.comune.ovada.al.it)

PEC: [posta@pec.comune.ovada.al.it](mailto:posta@pec.comune.ovada.al.it)

Email: [segreteria@comune.ovada.al.it](mailto:segreteria@comune.ovada.al.it)

## **Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione**

### Sottosezione di programmazione Valore pubblico

L'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 prevede che, per gli enti locali, questa Sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP).

La presente Sottosezione di programmazione fa pertanto riferimento al DUP 2022/2024 e relativa Nota di aggiornamento approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 in data 11/02/2022 ed in particolare alle Linee Programmatiche contenute nella Sezione Strategica, che, ricondotte alle Linee Programmatiche di Mandato approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 22/07/2019, sviluppano gli indirizzi ed obiettivi strategici da attuare nel periodo di riferimento:

Linea Programmatica – Ovada e le sue risorse

Linea Programmatica – Ovada Sicura

Linea Programmatica – La Scuola ad Ovada e nell'Ovadese

Linea Programmatica – Ovada e la Cultura

Linea Programmatica – Ovada, i giovani e lo sport

Linea Programmatica – Promozione del Territorio

Linea Programmatica – Il tessuto urbanistico

Linea Programmatica – Ovada e l'ambiente

Linea Programmatica - Viabilità e mobilità

Linea Programmatica – La Protezione Civile

Linea Programmatica – Politiche sociali e della salute

Linea Programmatica – Ovada che lavora

Linea Programmatica – Ovada e l'agricoltura

Il Documento Unico di Programmazione 2022/2024 integrato con la Nota di aggiornamento è accessibile sul sito istituzionale dell'Ente al seguente Link: <https://www.comune.ovada.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>

### Sottosezione di programmazione Performance

Con deliberazione n. 44 del 15/04/2022 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance 2022/2024 – Piano Dettagliato degli Obiettivi, unificato con il Piano Esecutivo di Gestione.

Si fa pertanto riferimento all'Allegato P.D.O. - Piano Dettagliato degli Obiettivi del Piano della Performance 2022/2024 che riporta le schede di sviluppo degli obiettivi di performance, accessibile al seguente

Link: <https://www.comune.ovada.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

Gli obiettivi di digitalizzazione, come programmato negli obiettivi di performance, sono indirizzati all'implementazione della digitalizzazione dei flussi documentali.

Un'importante opportunità in termini accessibilità digitale potrà conseguire dallo sviluppo delle azioni finanziate attraverso i contributi per la trasformazione digitale a valere sulle risorse PNRR PA Digitale, inerenti PagoPA, App-IO, Identità Digitale SPID CIE, abilitazione al Cloud.

In relazione agli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, si rimanda ai contenuti del Piano di Azioni Positive triennio 2021/2023 – art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006, n. 198, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 158 in data 15/11/2021.

### Sottosezione di programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza

Per i contenuti della presente Sottosezione, si rimanda al Piano per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2022/2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 in data 27/06/2022, in coerenza con gli obiettivi strategici approvati dal Consiglio Comunale in apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione 2022/2024 approvato con deliberazione n. 6 del 11/02/2022, costituito da:

- Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024
- Allegato 1 Aree di rischio
- Allegato 2 Tabelle di gestione del rischio
- Allegato 3 Indicatori del livello di rischio
- Allegato 4 Obblighi di pubblicità

Il documento è accessibile al seguente Link: <https://www.comune.ovada.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

### **Sezione 3. Organizzazione e capitale umano**

#### Sottosezione di programmazione struttura amministrativa

Secondo le indicazioni contenute nell'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a presentare il modello organizzativo adottato dall'Ente.

La struttura organizzativa del Comune di Ovada, secondo quanto previsto nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, si articola in:

Settori (struttura organizzativa di massima dimensione), cui è deve essere preposto un Dirigente;  
Servizi (unità organizzative di livello intermedio, costituenti, di norma, articolazione dei Settori), la cui responsabilità è, di norma, attribuita ad un dipendente di categoria D);

Uffici (unità operative interne al Servizio).

Il Corpo di Polizia Municipale è organizzato in forma autonoma. La posizione di Comandante è attribuita ad un dipendente di categoria D.

E' istituita l'Area delle Posizioni Organizzative.

L'articolazione dei Settori e Servizi è la seguente:

Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizi alla Persona ed alle Imprese, a cui è preposto un Dirigente, cui fanno capo i seguenti Uffici e Servizi:

- Uffici di segreteria generale - protocollo e gestione giuridica del personale
- Servizio demografico ed elettorale
- Servizio Istruzione, cultura, assistenza e politiche giovanili
- Biblioteca Civica, Museo Paleontologico e Civica Scuola di Musica

Settore Tecnico, a cui è preposto un Dirigente, cui fanno capo i seguenti Servizi:

- Servizio lavori pubblici ed edilizia pubblica
- Servizio urbanistica, edilizia privata ed attività economiche e produttive

Settore Finanziario, a cui è preposto un Dirigente, cui fanno capo i seguenti Servizi:

- Servizio Ragioneria, Economico Finanziario, programmazione e controllo
- Servizio Tributi
- Servizio Patrimonio Economato
- Ufficio informatizzazione

Corpo di Polizia Municipale.

Al Comando del Corpo di Polizia Municipale è preposto un dipendente di categoria D, titolare di Posizione Organizzativa.

Ai Settori sono attualmente preposti i rispettivi Dirigenti. L'incarico di funzioni dirigenziali del Settore Finanziario è conferito a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000.

Il Comandante del Corpo di Polizia Municipale è, ai sensi della vigente disciplina di settore, abilitato a ricevere ordini e disposizioni di servizio solo dal Sindaco, al quale direttamente risponde, salve le attribuzioni gestionali di competenza dirigenziale che sono svolte dal Dirigente del Settore Affari Generali ed Istituzionali.

Al Segretario Generale sono attribuite le funzioni previste dall'ordinamento ed assegnate secondo gli strumenti di organizzazione interna e le caratteristiche dell'Ente.

### Sottosezione di programmazione Organizzativa del Lavoro Agile

Il Comune di Ovada sulla scorta dell'esperienza di utilizzo del lavoro agile, maturata durante gli anni della pandemia da Covid19 (Anni 2020 e 2021), adottando la Disciplina temporanea per l'utilizzo del lavoro agile adottata quale misura di contrasto all'emergenza epidemiologica, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 15/04/2022, ha successivamente approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 03/11/2021, la Disciplina "Misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile e del lavoro da remoto".

Tali Misure organizzative sono, in sintesi, strutturate come segue:

1. Modalità di accesso;
2. Svolgimento della prestazione lavorativa;
  - a) Lavoro agile
  - b) Lavoro da remoto
3. Trattamento giuridico ed economico;
4. Strumenti di lavoro;
5. Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza.

La disciplina verrà aggiornata, per quanto si renda necessario, in adeguamento alle previsioni del Titolo VI "Lavoro a distanza" del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022.

### Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Si riportano di seguito i dati inerenti la dotazione di personale del Comune, come risultante dai provvedimenti di programmazione dei fabbisogni di personale approvati, in ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 15/04/2022, integrata nel DUP 2022/2024.

	<b>Posti</b>	<b>Posti coperti</b>	<b>Posti programmati o in corso di copertura</b>
Dirigente	3	1	2 (di cui 1 con contratto a tempo determinato)
D(3)	1	1	0
D	9	8	1
C	37	29	8
B(3)	6	5	1
B	8	6	2
A	2	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>66</b>	<b>52</b>	<b>14</b>

Si riportano di seguito i dati inerenti la dotazione di personale del Comune, come risultante alla data di approvazione del presente Piano, a seguito della copertura di alcuni dei posti previsti nei provvedimenti di programmazione dei fabbisogni di personale approvati.



	<b>Posti</b>	<b>Posti coperti</b>	<b>Posti programmati o in corso di copertura</b>
Dirigente	3	3 (di cui 1 con contratto a tempo determinato)	0
D(3)	1	0	0
D	9	8	1
C	37	32	4
B(3)	6	6	0
B	8	5	2
A	2	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>66</b>	<b>56</b>	<b>7</b>

## Formazione

La Formazione è rivolta ai dipendenti tenendo conto della posizione giuridica di inquadramento contrattuale e delle specifiche mansioni svolte, con l'obiettivo di assicurare il costante aggiornamento, la riqualificazione e crescita delle competenze, le conoscenze informatiche in relazione ai processi di digitalizzazione.

E' assicurata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro e primo soccorso e in materia di prevenzione della corruzione secondo le previsioni del relativo Piano.

Per il triennio 2022/2024 è prevista la formazione per il personale di Comparto Funzioni Locali secondo i bisogni manifestati dal personale e rilevati dai Dirigenti e per il personale di qualifica dirigenziale in coordinamento con il Segretario Generale.

In via esemplificativa ma non esaustiva si riportano i principali temi che sono stati affrontati nell'ambito della formazione svolta nel 2022, con la partecipazione a formazione prevalentemente on line:

prevenzione del rischio da corruzione e trasparenza, codice dei contratti, aggiornamenti in materia contabile e finanziaria, tributi, personale, attività dello Sportello attività produttive, aggiornamento utilizzo delle principali piattaforme informatiche

Si prevede per l'anno 2023 un ciclo di formazione specifica in materia di conoscenze informatiche in coerenza con l'implementazione dei flussi documentali informatici.

## Sezione 4. Monitoraggio

L'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, ossia:

- per le Sottosezioni Valore pubblico e Performance è previsto il monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e per la Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza è previsto il monitoraggio secondo le indicazioni di ANAC

- per la Sezione Organizzazione e capitale umano, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è previsto 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.

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO ed in considerazione del fatto che gli stessi per l'anno 2022 sono stati approvati separatamente secondo la normativa previgente, si prevede, in questa fase di prima applicazione, il monitoraggio di ciascun Piano secondo le metodologie in essere, tenuto conto della dimensione demografica dell'Ente con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, provvedendo ad un coordinamento fra gli stessi nelle successive fasi di aggiornamento.

### Sottosezione di programmazione Valore Pubblico

Il monitoraggio è svolto con il controllo di gestione secondo le previsioni del Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni, in applicazione dell'art. 147 del decreto legislativo n. 267/2000

### Sottosezione di programmazione Performance

Il monitoraggio della performance è svolto con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance. La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

### Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure previste dal Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è svolto come previsto nell'apposita Sezione del Piano stesso.

### Sottosezione di programmazione Organizzazione Lavoro agile

In sede di eventuale revisione, in adeguamento alle previsioni del Titolo VI "Lavoro a distanza" del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022, delle "Misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile e del lavoro da remoto" attualmente in essere potranno previste modalità di monitoraggio.

### Sottosezione di programmazione Piano triennale dei Fabbisogni di personale

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale è finalizzato alla realizzazione e all'ottimale impiego e distribuzione delle risorse umane per perseguire gli obiettivi definiti nel Piano della Performance. Pertanto in sede di definizione annuale dei fabbisogni le nuove assunzioni non costituiscono mera sostituzione del personale, ma vengono individuate attraverso l'analisi delle professionalità effettivamente necessarie, rispetto a quelle venute meno per cessazioni, al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali.