



COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n° 132)

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 22.03.2023)

Indice

Premessa,

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1. Scheda anagrafica

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4 – Monitoraggio

Monitoraggio

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di 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. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- 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.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio)¹;

¹Tale adempimento non si applica più agli enti locali, ai sensi del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e), che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla lett. e), l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

Il sopracitato Decreto Ministeriale ha tra l'altro disposto, all'art. 6, modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, e, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta Comunale.

Da ultimo giova menzionare il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione dell'ANAC n° 7 del 17/01/2023, che, tra l'altro, fornisce specifici indirizzi operativi in ordine alla redazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in modalità semplificata per i comuni con meno di 50 dipendenti

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DEL TRIENNIO 2023-2025

Comune di TORRAZZA PIEMONTE		
Sezione di programmazione Scheda anagrafica	Descrizione sintetica delle azioni/Attività oggetto di pianificazione	Comune di Torrazza Piemonte
1. Scheda anagrafica	<i>Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'Ente</i>	Indirizzo: Piazza Municipio, 2
		C.F./P.Iva 01769850015
		Sindaco: Massimo ROZZINO
		Dipendenti al 31/12/2022: n. 9
		Abitanti al 31/12/2022: n.3.025
		Telefono 0119181001
		e-mail: protocollo@torrazzapiemonte.eu
		pec: torrazzapiemonte@postemailcertificata.it
sito: www. www.comune.torrazzapiemonte.to.it		

Comune di TORRAZZA PIEMONTE		
Sezione di programmazione 2.Sezione 2: Valore pubblico, performance anticorruzione	Descrizione sintetica delle azioni/Attività oggetto di pianificazione	Comune di Torrazza Piemonte
2.1. Valore pubblico	<i>In questa sezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziari. Si descrivono, quindi, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione del Valore pubblico e i relativi indicatori di impatto.</i>	Trattandosi di Comune inferiore a 50 dipendenti, la norma dispone l'esenzione di tale sezione. In ogni caso si rimanda ai seguenti documenti contabili di programmazione approvati dall'ente: <ul style="list-style-type: none"> • Documento Unico di Programmazione del triennio 2023-2025 adottato con deliberazione di Consiglio comunale n.40 del 28/11/2022 • Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione del triennio 2023-2025 approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 11. del 27/02/2023; • Bilancio di previsione del triennio 2023-2025 adottato con deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 27/02/2023 (sito istituzionale – sezione amministrazione trasparente - sottosezione bilanci).
2.2 Performance	<i>Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del D.Lgs. n. 150/2009. Esso è finalizzato alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti devono essere rendicontati nella relazione di cui all'art. 10 co. 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009.</i>	Si rinvia all'allegato n° 1 del presente Piano
		Piano delle Azioni positive del triennio 2022-2024 adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 20/05/2022 (allegato n° 2)
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<i>Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all' art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: -autorizzazione/concessione; - contratti pubblici; - concessione ed erogazione disovvenzioni, contributi; - concorsi e prove selettive; - processi, individuali</i> <i>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</i>	Premessa La sottosezione 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 legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. 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 legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatticoruttivi, 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

e) Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

f) 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 quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

g) Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

h) 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.

Con Delibera della Giunta Comunale n. 37 del 27/04/2021 è stato approvato il PTPC 2021-2023.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto Ministeriale 30/06/2022 n. 132, "L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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."

		<p>Inoltre in virtù di quanto previsto dal PNA 2019, nella parte seconda, paragrafo 5, e dal PNA 2022, nella parte generale, paragrafo 10, non essendo emersi, nel corso dell'ultimo anno, fatti corruttivi, né si sono registrate ipotesi di disfunzioni amministrative significative, e considerando che nessuna modifica organizzativa rilevante o aggiornamento o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico è stata effettuata, si rinvia al PTPC 2021- 2023:</p> <p>Il PTPC 2021-2023, è rinvenibile nel sito del Comune, in Amministrazione Trasparente, alla sezione Altri contenuti corruzione, PTPC 2021-2023 ovvero al link internet: https://www.comune.torrazzapiemonte.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione</p> <p>Si rileva infine che è stato pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente al link: https://www.comune.torrazzapiemonte.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general in data 16/01/2023, l'avviso di procedura aperta di partecipazione per l'aggiornamento della sezione del PIAO relativa al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2023/2025 e che, entro il termine del 27/01/2023, non è pervenuta all'ente alcuna proposta o osservazione da parte degli stakeholders.</p>
--	--	---

Comune di TORRAZZA PIEMONTE		
Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/Attività oggetto di pianificazione	Comune di Torrazza Piemonte
3.Sezione 3: Organizzazione e capitale umano		
3.1 Struttura organizzativa	<i>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, n. fasce per la gradazione delle posizioni organizzative; - ampiezza media delle unità organizzative in termini di dipendenti in servizio; -altre specificità.</i>	<p>La struttura organizzativa comunale risulta come da allegato n° 3 al presente piano.</p> <p>Criteria per il conferimento e la revoca delle Posizioni organizzativa approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 04/04/2019 (allegato n° 4)</p> <p>Decreti del Sindaco di nomina dei Responsabili con Posizione organizzativa delle Aree componenti la struttura organizzativa dell'Ente. Consultabili sul sito istituzionale - sezione amministrazione trasparente - sottosezione personale- posizioni organizzative al link: https://www.comune.torrazzapiemonte.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/personale/posizioni-organizzative</p>
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<i>In questa sezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto.</i>	<p>L'Amministrazione non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile.</p> <p>Nelle more dell'aggiornamento della regolamentazione del lavoro agile, a seguito della normativa contenuta nel CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 che disciplina l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni", 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'art. 9 co. 2 del D.Lgs. 28 agosto 1997 n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Torrazza Piemonte rimane regolato dalle disposizioni della normativa vigente.</p>
3.3 Piano triennale dei Fabbisogni del personale	<i>Gli elementi della sezione sono: - rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente; - programmazione strategica delle risorse umane; obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse; strategia di copertura del fabbisogno; formazione del personale</i>	<p>Premessa</p> <p>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 e 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.</p> <p>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.</p> <p>In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

		<p>- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</p> <p>- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:</p> <p>a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);</p> <p>b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;</p> <p>c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.</p> <p>Per tale programmazione si rinvia all' allegato 5 del presente piano.</p> <p>Per il Piano della Formazione del Personale dipendente 2023-2025 si rinvia all' allegato 6 del presente piano.</p>
--	--	--

Comune di TORRAZZA PIEMONTE		
Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/Attività oggetto di pianificazione	Comune di Torrazza Piemonte
4. Monitoraggio	<i>In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili</i>	<p>Considerato che per i Comuni con meno di 50 dipendenti non è obbligatorio un monitoraggio integrato del PIAO, con la presente sezione si attua una ricognizione dei monitoraggi previsti delle singole sottosezioni che 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.

- Allegati: 1. Piano delle Performance
2. Piano delle Azioni Positive
3. Struttura organizzativa
4. Criteri per il conferimento e la revoca delle Posizioni organizzativa
5. Piano del Fabbisogno del Personale 2023-2025
6. Piano della Formazione del Personale 2023-2025