



# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**2022 -2024**

**Comune di Sagrado (Go))**

## **INDICE**

### **PREMESSA**

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

- **Valore pubblico**
- **Performance**
- **rischi corruttivi e trasparenza**

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

- **Struttura organizzativa**
- **Organizzazione del lavoro agile**
- **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale**

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

## PREMESSA

L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 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).

Con decreto del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

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 ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni strumenti di programmazione e, in particolare:

- Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ove adottato o se sottoscritti gli accordi individuali e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

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. In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti. Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi 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 s.m.i, 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 del 2012, 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.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Sagrado inferiore a cinquanta dipendenti, si è data attuazione al decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, emanato ai sensi dell'art.1 comma 3 del d.P.R. 24.06.2022 n. 81, il cui art.6 dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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 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.

Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo”

**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.**

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Comune di:** Sagrado

**Indirizzo:** Via Dante Alighieri 19

**Codice Fiscale** 80002010314

**Partita I.V.A.:** 00123290314

**Sindaco:** Marco Vittori

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:** 13

**Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:** 2.165

**Telefono:** 0481/93308

**Sito internet:** [www.comune.sagrado.go.it](http://www.comune.sagrado.go.it)

**E-mail:** [protocollo@com-sagrado.regione.fvg.it](mailto:protocollo@com-sagrado.regione.fvg.it)

**PEC:** [comune.sagrado@certgov.fvg.it](mailto:comune.sagrado@certgov.fvg.it)

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO**

*La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni (PA) è la creazione di Valore Pubblico (VP) a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Il Valore Pubblico Aziendale si crea perseguendo i propri programmi operativi (VP Operativo) e, per tale tramite, i propri programmi strategici (VP Strategico). Il Piano Integrato è lo strumento operativo per sviluppare, in modo strutturato, la pianificazione delle attività amministrative relative alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione e che per coerenza programmatica verticale e orizzontale dovranno derivare dalla programmazione strategica e dalla programmazione economico-finanziaria. Il Piano Integrato è quindi lo strumento di guida manageriale per il perseguimento del Valore Pubblico*

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo e il Documento Unico di Programmazione (DUP).

Con deliberazione 24 del 29/7/2021 è stato approvato il DUP 2022/2024 per il comune di Sagrado e con deliberazione 40 del 20/12/2021 è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP.

Il Comune di Sagrado sta studiando ed adottando tutte le misure idonee al contenimento dei consumi energetici nel comune, in particolare: rinnovo impianti ed apparecchiature con sistemi ad alta efficienza energetica, passaggio ad illuminazione a Led dell'illuminazione pubblica, sviluppo ed implementazione degli impianti di fotovoltaici del patrimonio edilizio pubblico, incentivazione delle comunità energetiche, buone pratiche per contenimento dei consumi energetici e limitazione degli sprechi di energia

### **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE**

*Il perseguimento del Valore Pubblico da parte delle pubbliche amministrazioni, avviene attraverso il "ciclo della performance" declinato dal Piano esecutivo di gestione e dal Piano degli obiettivi, redatto secondo le disposizioni del Testo Unico Enti Locali, art 169 del D.Lgs n. 267/2000, ed integrato prendendo spunto dai principi di cui al Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché di quanto esplicitato nelle successive deliberazioni della Commissione per la valutazione e l'integrità delle amministrazioni pubbliche n. 112/2010 e 121/2010, con l'obiettivo di realizzare uno strumento comprensibile e coerente che consenta la verifica del sistema di misurazione e valutazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti*

Con deliberazione giunta 1 del 27/1/2022 sono state assegnate le dotazioni finanziarie ai titolari di Posizione Organizzativa e con deliberazione giunta 118 del 29/9/2022 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2022/2024.

Gli obiettivi trasversali sono coerenti con le indicazioni della funzione pubblica e con le scelte dell'amministrazione.

### **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

*La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della res pubblica ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.*

Con deliberazione giuntale 68 del 28/4/2022 è STATO APPROVATO IL Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza P.T.P.C. per il triennio 2022/2024.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Il Comune di Sagrado si è dotato di un regolamento “sull’ordinamento degli uffici e dei servizi” adottato con deliberazione giunta 49 del 25/2/1998 e successivamente modificato. La struttura organizzativa dell’ente è articolata in Aree Funzionali a cui fanno capo dei Servizi, caratterizzati da funzioni predeterminate e finali, che possono a loro volta essere articolati in unità operative.

5 sono le aree funzionali individuate: Segreteria e servizi al cittadino, Bilancio e Programmazione, Servizi demografici ed attività Produttive, Servizi Tecnici ed Urbanistici, Polizia Amministrativa; a ciascuna area è assegnata ad un Titolare di Posizione Organizzativa

### **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE LAVORO AGILE**

Il lavoro Agile di cui alla L. 22/05/2017, n. 81 presso il Comune di Sagrado è disciplinato dall’”Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza” sottoscritto in data 29/07/2022 tra la delegazione trattante di parte pubblica di Comparto Unico per la contrattazione del personale non dirigente e le Organizzazioni sindacali rappresentative non dirigenti. Le possibili attività da svolgere non in presenza sono state individuate con deliberazione giunta n°12 del 31/01/2022; i criteri generali in ordine alle modalità attuative dell’accesso al Lavoro Agile verrà effettuata previo confronto con le Organizzazioni sindacali.

### **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

*L’art. 91 del D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i. stabilisce che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale; la pianificazione e la programmazione delle politiche concernenti la gestione delle risorse umane è funzionale alle politiche ed agli obiettivi che la singola Amministrazione intende perseguire e che, in relazione a questi, viene definito il fabbisogno di personale dell’Ente per ciascun triennio programmatorio di riferimento; la programmazione del fabbisogno di personale va effettuata, oltre che con valenza triennale, anche ogni anno, in coordinamento con la programmazione economico finanziaria;*

Con deliberazione giunta 121 del 15/12/2021 come modificata con deliberazione giunta 3 del 27/1/2022 a seguito della ridefinizione dei valori soglia della spesa del personale da parte della Regione, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024

## **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:

- a. secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. B) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione “Valore pubblico” e “Performance”;
- b. secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- c. dall'Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V., 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.