



# **Comune di Borzonasca**

Città metropolitana di Genova

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

*(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.

## **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.

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 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.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	BORZONASCA	
<b>Indirizzo</b>	PIAZZA SEVERINO 1 – 16041 BORZONASCA (GE)	
<b>Recapito telefonico</b>	0185 340003/340205	
<b>Indirizzo internet</b>	<a href="http://www.comune.borzonasca.ge.it">www.comune.borzonasca.ge.it</a>	
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:ragioneria@comune.borzonasca.ge.it">ragioneria@comune.borzonasca.ge.it</a>	
<b>PEC</b>	<a href="mailto:comune.borzonasca@pec.it">comune.borzonasca@pec.it</a>	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	82002910105/00209490994	
<b>Sindaco</b>	Giuseppino Maschio	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022</b>	6	
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	1868	

## **SEZIONE 2**

### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Programmazione VALORE PUBBLICO**

Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024: approvata la nota di aggiornamento con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 31/03/2023 e deliberazione di consiglio comunale n. 19 del 28/04/2023

#### **2.2 Programmazione PERFORMANCE**

Sottosezione non obbligatoria per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti

#### **2.3 Programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

##### **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.

In questo ente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 -2023 è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n. 41 del 31/03/2021 e confermato con deliberazione di giunta comunale n. 51 del 13/04/2022 e n. 4 del 23/01/2023.

Nel 2022 non si sono verificati fatti corruttivi, non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici e non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza e, pertanto, si è confermato per l'esercizio 2023, il Piano relativo al triennio 2021-2023.

Si procederà con la prossima edizione del PIAO 2024-2026, all'aggiornamento della sottosezione Anticorruzione e Trasparenza, attraverso la revisione/aggiornamento della mappatura dei processi, con relativa Valutazione e Gestione del Rischio, individuando le misure specifiche più idonee a mitigazione del rischio stesso. Si procederà inoltre all'adeguamento della procedura di whistleblowing al recente D. Lgs. n.° 24 del 10.03.2023. Sarà infine aggiornata entro il 30/09/2023 la Mappa della Trasparenza.

### **Il PNA nella prospettiva del PNRR**

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022) si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC. Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "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". Il legislatore ha introdotto il P.I.A.O., in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Gli obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema perseguiti negli ultimi anni dal Legislatore non devono andare a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza. La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. La stessa qualità delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche. 10 Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Il Comune di Borzonasca, applicando il principio di gradualità auspicato da ANAC, soprattutto per gli enti di ridotta dimensione organizzativa, intende aggiornare progressivamente la gestione del rischio.

A tal proposito, anche in ragione dello sviluppo dei progetti PNRR, si prevedono le seguenti ulteriori misure di prevenzione della corruzione, in aggiunta a quelle presenti nel Piano triennale che in oggi si conferma:

- Iniziare, con il presente PIAO, al coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni del PIAO, dando attuazione ad un documento e una programmazione effettivamente integrata, e non ad un PIAO meramente ricognitivo di piani precedenti
- Adesione alla Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici”, anche in un’ottica di aggiornamento del sito e conseguente maggiore trasparenza
- Avvio degli adempimenti necessari per acquisire le pratiche edilizie in formato digitale, ai sensi di quanto disposto dall’art. 5, comma 4-bis, DPR 6 giugno 2001, n. 380 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia) *“4-bis. Lo sportello unico per l’edilizia accetta le domande, le dichiarazioni, le segnalazioni, le comunicazioni e i relativi elaborati tecnici o allegati presentati dal richiedente con modalità telematica e provvede all’inoltro telematico della documentazione alle altre amministrazioni che intervengono nel procedimento, le quali adottano modalità telematiche di ricevimento e di trasmissione in conformità alle modalità tecniche individuate ai sensi dell’articolo 34-quinquies del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 marzo 2006, n. 80. Tali modalità assicurano l’interoperabilità con le regole tecniche definite dal regolamento ai sensi dell’articolo 38, comma 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni. Ai predetti adempimenti si provvede nell’ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”* Ciò al fine di una maggiore tracciabilità e trasparenza dei processi relativi ai titoli abilitativi in materia edilizia.
- Espressione del parere di regolarità sulle delibere di giunta comunali relative alla gestione separata dei beni collettivi, di cui alla legge 20 novembre 2017, n. 168, da parte dei funzionari competenti a seconda dell’oggetto della delibera stessa, ai sensi dell’art. 11-bis del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi

#### Trasparenza

Per quanto riguarda la trasparenza, ogni funzionario responsabile di servizio sarà responsabile della pubblicazione degli atti riferibili alla propria area, nonché della tempestività di tale adempimento. Inoltre, l’adesione alla misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici” costituirà momento di aggiornamento del sito istituzionale, ivi compresi gli obblighi di pubblicazione. Si procederà inoltre all’aggiornamento della mappa della trasparenza nei termini precedentemente indicati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ogni anno entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predispone la relazione recante i risultati dell’attività svolta secondo lo schema predisposto da ANAC

### SEZIONE 3

## **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Programmazione - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

- Area amministrativa e SUAP

- Area contabile finanziaria

- Area tecnica

- Area Tributi e Servizi sociali

- Area Gestione separata dei beni collettivi, a cui è assegnato quale responsabile il sindaco, ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 388/2000 e del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi

**Il servizio di Polizia Locale è distaccato presso l'Unione di Comuni "Le Valli dell'Entella"**

### **3.2 Programmazione - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il Comune di Borzonasca consta di solo 7 unità di personale (6 unità più una assunta a tempo determinato a gravare su fondi PNRR), le quali devono assolvere ognuna ad una o più specifiche mansioni, con tanto di ricevimento del pubblico, nonché, nel caso del vigile, con mansioni non eseguibili tramite la modalità di lavoro agile.

Il Comune si pone pertanto i seguenti obiettivi:

- Rafforzare l'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati
- Migliorare le performance, la pianificazione e il monitoraggio delle attività
- Estendere la digitalizzazione dei servizi e delle attività
- Migliorare il benessere dei lavoratori e la conciliazione tempi di vita e lavoro
- Promuovere la flessibilità organizzativa, la cooperazione interna ed esterna e il lavoro in team
- Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale
- Valorizzare il capitale umano e intellettuale quale risorsa centrale per la mission dell'Ente.

La tematica potrà essere oggetto di più approfondita disciplina in sede di contrattazione decentrata, con applicazione di quanto previsto dagli articoli 63 e seguenti del CCNL approvato il 16 novembre 2022

#### **3.2.1 PIANO AZIONI POSITIVE**

##### **PREMESSA: La Pubblica Amministrazione e le Pari Opportunità**

Il Decreto legislativo n.198 dell'11 aprile 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la Legge n.15 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

Il Decreto Legislativo N. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Infine, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità emanata il 23 maggio 2007, esorta le amministrazioni

pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In tal senso la direttiva ha l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche".

### Situazione attuale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo **indeterminato** alla data del 31/12/2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	1	1	0	-	2
Uomini	2	2	0	-	4
Totale	3	3	0	-	6

I responsabili dei Servizi a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 sono 1 donna e 2 uomini

I componenti della **R.S.U dell'Ente** al 31/12/2022 sono : 1 uomo

Il Segretario comunale è 1 uomo

La giunta comunale è composta da due uomini e una donna

Il contesto comunale prevede pertanto una ampia rappresentanza di entrambi i sessi.

### Conferma Piano azioni positive

Il piano delle azioni positive 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n. 122 del 28/11/2020, che con in presente PIAO si intende confermato.

## 3.3 Programmazione

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### Premessa

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. 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:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni

**3.3.1 Personale in servizio** al 31/12/2022, così come classificato ai sensi del CCNL 16/11/2022 (vedi determinazione n. 18 del 29/03/2023):

- n. 3 Funzionari
- n. 3 Istruttori

### **3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

3.3.2.1 Verifica delle eccedenze di personale (art. 33 del d.lgs. 165/2001)

Da una ricognizione interna risulta che l'ente non ha personale in eccedenza o in soprannumero.

3.3.2.2 Capacità assunzionale

La capacità di spesa per il personale calcolata ai sensi degli artt. 2 e 4 del DPCM 17 marzo 2020 (28,6% delle entrate correnti, definite come la *“media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”*) ammonta ad euro 547.721,76.

Il valore massimo di incremento del personale ai sensi dell'art. 5 del citato decreto, ammonta a:

- euro 349.237,75 per l'anno 2023
- euro 351.844,01 per l'anno 2024

Il tutto come meglio illustrato nella tabella A allegata

3.3.2.3 Cessazioni previste nel triennio 2023-2025

È prevista la cessazione di un agente di polizia locale (area degli istruttori) con decorrenza 10/10/2023 (ultimo giorno di lavoro 09/10/2023)

3.3.2.4 Fabbisogno previsto per il triennio 2023-2025:

- Anno 2023:
  - o n. 1 unità personale agente di polizia locale (area degli istruttori) a tempo pieno e indeterminato tramite mobilità volontaria o, in subordine, concorso o scorrimento di graduatoria di altro ente
- Anno 2024: nessuna assunzione, salvo cessazioni
- Anno 2025: nessuna assunzione, salvo cessazioni

A fronte di tale assunzione la spesa di personale per l'anno 2023 è stimata in euro 346.813,91, rispettando il limite di cui al precedente punto 3.3.2.2.

3.3.3 Formazione

Le azioni formative dovranno tenere conto dell'evoluzione del contesto economico, sociale, culturale (ad esempio in seguito alla necessità di attuare il PNRR e di gestire situazioni emergenziali) in cui devono operare le Pubbliche Amministrazioni e i continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro e micro organizzativo, sia su quello formativo.

Il Comune aderisce inoltre ad enti/associazioni che includono nell'adesione la fruizione a webinar e lezioni.