



COMUNE DI CASELETTE

Città Metropolitana di Torino

P.I.A.O. - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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)

SOMMARIO

1. Premessa.....	3
<u>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</u>	<u>5</u>
<u>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>	<u>5</u>
<u>SEZIONE 3 . ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</u>	<u>6</u>
<u>SEZIONE 4 . MONITORAGGIO</u>	<u>7</u>

1. PREMESSA

L'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, 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 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. In particolare vengono assorbiti nel PIAO 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.

Il nuovo Piano viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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. Le stesse 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.

Ai sensi del vigente art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, 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. 8, comma 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 richiamato quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 15/12/2022 con carattere necessariamente sperimentale avente il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa adottati.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 viene approvato con il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa adottati e sarà oggetto delle opportune variazioni stabilite dalla prassi legislativa.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI CASELETTE (TO)

Indirizzo: VIA ALPIGNANO 48 – 10040 CASELETTE

Codice Fiscale/Partita Iva: 01290670015

Sindaco: PACIFICO BANCHIERI

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 9

Abitanti al 31 dicembre 2022: 3059

Telefono: 011 9688216

Sito Internet: [https:// www.comune.caselette.to.it](https://www.comune.caselette.to.it)

e-mail: segreteria@comune.caselette.to.it

Pec: comune.caselette.to@legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 30/07/2019 sono state presentate le Linee Programmatiche di mandato quinquennio 2019/2024 - ex art.46 - 3° comma del D.Lgs 267/2000.

Per la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici si rinvia al Documento unico di programmazione (DUP) 2023/2025, approvato preliminarmente con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 14/07/2022, successivamente aggiornato con deliberazione n. 7 del 27/02/2023.

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

In tale ambito programmatico viene richiamato il Piano della Performance adottato dal Comune con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 27/02/2023. Il documento è stato predisposto secondo le logiche di performance di cui al capo II del D.Lgs. n. 150/2009 ed ha un orizzonte triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target, che costituiranno la base della misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Nell'ambito delle iniziative promosse per l'applicazione degli obiettivi di pari opportunità, viene richiamato il piano di azioni positive (PAP) approvato dal Comune con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 02/02/2023 su proposta del Comitato unico di garanzia istituito presso l'Ente e conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n.198/2006.

SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nella presente sottosezione, relativa alla programmazione rispetto ai rischi corruttivi e alla trasparenza, si fa rinvio al Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) redatto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio Comunale ed è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 16 del 02/02/2023.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal vigente Regolamento comunale degli uffici e servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 246 del 05/12/1997 e ss.mm.ii., da cui si evince l'assetto organizzativo del Comune che si articola in Aree, Servizi e Uffici.

Le Aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione delle quali sono preposti dipendenti appartenenti alla categoria D e sono state definite in Area Amministrativa, Area Finanziaria e Area Tecnica.

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Ai fini della regolamentazione sui temi del lavoro agile da effettuarsi sulla base delle norme contenute nel nuovo CCNL del personale delle Funzioni locali approvato in via definitiva il 16 Novembre 2021, la Giunta Comunale, preso atto della ricognizione delle attività compatibili con lo smart working, ha determinato le misure organizzative per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, che sono esplicitate nell'Allegato A del presente P.I.A.O. 2023/2025.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Nell'ambito della presente sottosezione si richiama il percorso di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024, che ha conosciuto il seguente iter:

- Approvazione del PTFP 2022/2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 27/01/2022;
- Modifica al PTFP 2022/2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 14/07/2022;
- Modifica al PTFP 2022/2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 22/09/2022
- Modifica al PTFP 2022/2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 06/12/2022
- Modifica al PTFP 2022/2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 12/01/2023

La situazione del personale in servizio alla data della presente relazione è la seguente:

Segretario comunale	Convenzione con i Comuni di Condove 27,78%, Sant'Antonino di Susa 22,22% e Villar Focchiardo 22,22%
---------------------	---

Categoria	Qualif.profess.	Posti previsti in pianta organica	Dipendenti in servizio
AREA AMMINISTRATIVA			
C - C4 econ.	ISTRUTTORE	1	1
Sotto Area DEMOGRAFICA / STATISTICA			
C - C1 econ.	ISTRUTTORE	1	1
C - C1 econ.	ISTRUTTORE	1	0
Sotto Area VIGILANZA			
D - D4 econ.	VIGILI URBANO	1	1
C - C1 econ.	VIGILE URBANO	1	1 - 75%

AREA ECONOMICA-FINANZIARIA			
C - C2 econ.	ISTRUTTORE	1	0
D - D1 econ.	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	0
D3 - D6 econ.	RESP.AREA FINANZIARIA	1	1

AREA TECNICA			
B3 - B4 econ.	CANTONIERE	1	1
C - C1 econ.	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 - 91,67%
D - D4 econ.	RESP.AREA TECNICA	1	1

In riferimento alla deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 06/12/2022 con la quale si era modificata la Giunta Comunale n. 69 del 14/07/2022 che disponeva quanto segue:

- Provvedere alla copertura del posto di categ. D1 - Istruttore Direttivo - Area Finanziaria/Tributi, nell'anno 2023, mediante le seguente cronologia:

- 1)- mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001
- 2)- mobilità volontaria mediante pubblicazione del relativo bando
- 3)- attingimento da graduatoria concorsuale di altro Ente
- 4)- concorso pubblico per titoli ed esami

Rilevato che sono state esperite le modalità di cui ai succitati punti 1-2-3 che non hanno portato alla definizione di nessuna figura professionale adatta alla copertura del posto in questione di cat. D1 - Istruttore Direttivo - Area Finanziaria/Tributi;

Considerato che si rende necessario procedere alla copertura del posto vacante per lo svolgimento dei regolari adempimenti d'ufficio;

Ritenuto opportuno modificare ulteriormente quanto stabilito nelle sopraccitate deliberazioni, alla luce delle mutate condizioni assunzionali, dando atto che nel frattempo con nota protocollo n. 1408 del 27/02/2023 si è provveduto ad aderire alle procedure di assunzione gestite dall'Unione Montana Valle Susa per i seguenti profili: n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile - Cat. D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della nuova classificazione del personale CCNL Funzioni locali 16/11/2022) n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile - Cat. C, disponendo quanto segue:

-Provvedere alla copertura di un posto di categ. C - Istruttore Amministrativo Contabile - Area Finanziaria/Tributi in luogo del posto di categ. D1 - Istruttore Direttivo, nell'anno 2023, mediante le seguente cronologia:

- 1)- mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001
- 2)- mobilità volontaria mediante pubblicazione del relativo bando
- 3)- attingimento da graduatoria concorsuale di altro Ente
- 4)- concorso pubblico per titoli ed esami

Di dare atto che

- per la copertura del posto di categ. D1 – Istruttore Direttivo si procederà successivamente, sulla base della tempestiva di collocamento a riposo dell'attuale dipendente che ricopre tale qualifica;
- il presente provvedimento è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 34-bis e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018 e non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'art. 35, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'effettiva assunzione in servizio del personale prevista nel presente provvedimento potrà avvenire fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio vigenti al momento dell'assunzione;
- il piano occupazionale, come delineato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e con le norme di cui in premessa;
- la programmazione de qua è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento;
- il presente provvedimento costituisce allegato obbligatorio del DUP.

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Sempre in materia di personale, assume rilevanza la programmazione della formazione. In tal senso è stato definito il nuovo piano triennale di formazione che viene approvato all'interno del presente P.I.A.O. 2023/2025,. Come meglio esplicitato nell'Allegato B del presente P.I.A.O. 2023/2025.

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) viene effettuato tenendo conto del fatto che il 2022 rappresenta l'anno di prima applicazione delle disposizioni in materia. Pertanto, tenuto conto che anche la stesura del Piano sostanzialmente recepisce i singoli piani già approvati (PTPCT, Programmazione del fabbisogno del personale, Piano azioni positive, Piano degli obiettivi, Linee di indirizzo in materia di lavoro agile) sarà effettuata:

- 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 alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- b. dal Comitato Unico di garanzia per il Piano delle azioni positive;
- c. secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- d. su base triennale 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.