



COMUNE DI GARBAGNA NOVARESE

Provincia di Novara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021.

Il PIAO mira al raggiungimento, in modo – purtroppo - non sempre lineare e semplificatorio, dei seguenti obiettivi:

- sviluppare un impegno politico-strategico autorevole, tenace e che sappia orientare i comportamenti dell'Amministrazione e vincere le resistenze;
- accrescere una cultura consapevole delle finalità, maggiormente partecipativa per il buon esito delle stesse;
- favorire la cooperazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- realizzare un piano di sviluppo pluriennale sfidante e sostenibile allo stesso tempo, appropriato alle caratteristiche strutturali dell'Ente;
- costruire un sistema di procedure adeguato agli obiettivi che si intende perseguire e che eviti ridondanze e corti circuiti organizzativi;
- creare un sistema di comunicazione trasversale;
- implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- orientare l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (valore pubblico);
- 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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

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 ed, in particolare, per tutti gli Enti: il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile (POLA) 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 all'ottimizzazione della produttività ed efficienza del lavoro pubblico (d.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e alla 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 D.M. della Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, 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. 6 del già citato Decreto del 30/06/2022 concernente la definizione del contenuto del piano in argomento, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo.

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, altresì, 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, D.M. 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

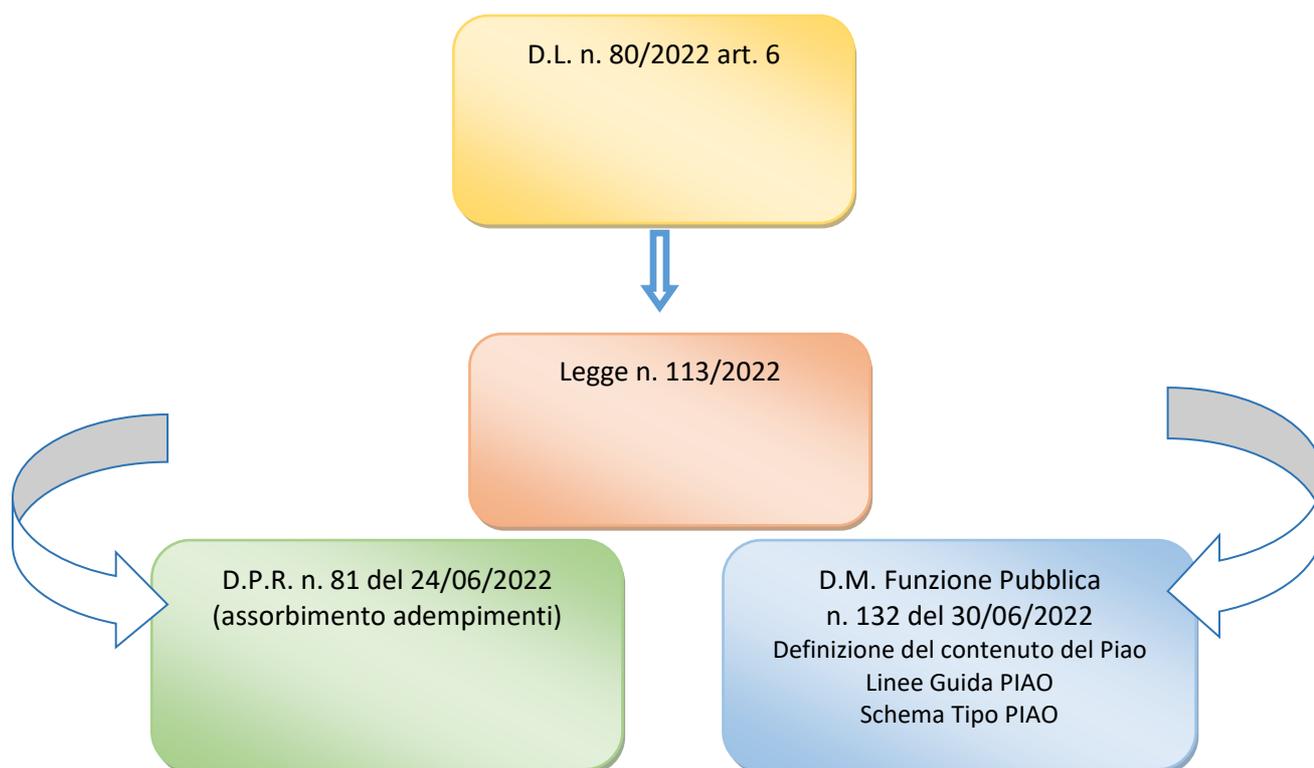
Infine, il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

Il Comune di Garbagna Novarese è un Amministrazione 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

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Si riporta di seguito un semplice schema di rappresentazione della normativa e dei provvedimenti attuativi che regolano il PIAO.





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

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

		note
Comune di	GARBAGNA NOVARESE	
Indirizzo	P.zza Municipio 10	
Recapito telefonico	0321.845110	
Indirizzo sito internet	www.comune.garbagna.no.it	
e-mail	municipio@comune.garbagna.no.it	
PEC	garbagna.novarese@pcert.it	
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni	
Categoria	Comune	
Codice fiscale/Partita IVA	00423600030	
Sindaco	Arch. Fabiano Trevisan	
Numero dipendenti al 31.12.2022	4	
Numero abitanti al 31.12.2022	1415	

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PRESTAZIONI E ANTICORRUZIONE

Le sottosezioni 2.1 – 2.2 (valore pubblico e prestazioni) non sono da compilare negli Enti con meno di 50 dipendenti.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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 190/2012 e del D.lgs. 33/2013.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 190/2012.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti 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.

Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – triennio 2023/2025 – è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. **24** del **21/03/2023** ad oggetto: PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA TRIENNIO 2023-2025 (PIAO 2023-2025 : SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA).

SEZIONE 3 – ORGANZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Ai sensi delle Linee Programmatiche del Ministro della Pubblica Amministrazione del 09/03/2021, sono stati individuati quattro assi su cui si struttura il programma di Governo per rinnovare la Pubblica Amministrazione:

- A** come Accesso
- B** come Buona amministrazione
- C** come Capitale Umano
- D** come Digitalizzazione

Con “Capitale Umano” si intende nello specifico la formazione (con competenze tecnico-specialistiche, soprattutto gestionali, organizzative, relazionali), la valorizzazione (dove la professionalità assume un ruolo cruciale, con il coinvolgimento di cittadini e *stakeholders*), l’organizzazione del lavoro (attraverso una gestione programmata del lavoro agile, attraverso nuove interazioni tra pubblico e privato e grazie a modelli basati su team multidisciplinari, che introducano modalità più agili e innovative di collaborazione tra competenze diverse, particolarmente rilevanti per velocizzare la gestione delle procedure complesse) e la responsabilità di tutti i dipendenti.

Ai sensi dell’art. 6 ter, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti. In attuazione del predetto art. 6 ter, comma 1, con D.P.C.M. 08/05/2018 sono state adottate le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”.

L’attuale struttura organizzativa dell’Ente è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 26/03/2019, con suddivisione nelle seguenti 4 macro aree:

- ▲ area AMMINISTRATIVA-CONTABILE
- ▲ area DEMOGRAFICA-STATISTICA
- ▲ area VIGILANZA
- ▲ area TECNICA

➤ Consistenza del personale – Programmazione – Fabbisogno - Copertura

I dipendenti di ruolo in servizio al 01/01/2023 nell’Ente sono n. 4, assegnati ai predetti n. 4 settori, come da prospetto seguente:

U.O.	n. dipendenti uomini	n. dipendenti donne	totale
area AMMINISTRATIVA-CONTABILE	0	1	1
area DEMOGRAFICA-STATISTICA	0	1	1
area VIGILANZA	0	1	1
area TECNICA	0	1	1

Nel Comune, data la dimensione ridotta, mancano figure dirigenziali; le n. 4 unità di personale in servizio sono tutte inquadrare con qualifica di Funzionario/Elevata Qualificazione (ex cat. D), come da nuova classificazione professionale CCNL 2019-2021 di cui alla deliberazione G.C. n. 14 del 28/02/2023, e sono anche titolari di posizione organizzativa.

DOTAZIONE ORGANICA				
SERVIZIO	AREA E PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	AREA	ex CAT
AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE				
Segreteria, Finanziario-Tributi	Specialista in attività amministrativa, finanziaria, contabile, tributaria e in servizi alla persona	1	Funzionario/E.Q.	D
Amministrativo, Segreteria, Contabile	Istruttore Amministrativo-Contabile	1	Istruttore	C
AREA DEMOGRAFICA-STATISTICA				
Demografico-Amministrativo	Specialista in attività demografico-statistiche-amministrative	1	Funzionario/E.Q.	D
Demografico-Amministrativo	Istruttore Amministrativo	1	Istruttore	C
AREA VIGILANZA				
Vigilanza, Commercio, Sanità, Edilizia	Specialista in attività di vigilanza (Vice Commissario)	1	Funzionario/E.Q.	D
AREA TECNICA				
Tecnico-Urbanistico	Specialista in attività tecniche	1	Funzionario/E.Q.	D
Tecnico-Urbanistico	Istruttore Tecnico coordinatore	1	Istruttore	C
Tecnico-Urbanistico	Collaboratore tecnico	1	Operatore esperto	B
Tecnico-Urbanistico	Operatore tecnico	1	Operatore esperto	B

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 della legge n. 124/2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81/2017.

L'obiettivo delle sopra indicate normative, come meglio specificato anche dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 contenente le Linee Guida, con le regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è quello di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore qualità ed un miglior equilibrio della vita privata e professionale.

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle Amministrazioni Pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Conseguentemente, la fase di attuazione sperimentale del lavoro agile, avviata dalla legge n. 124/2015, è dichiarata chiusa.

Il Decreto 8 ottobre 2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" chiarisce che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e dispone, all'art. 1, comma 3, che la sua disposizione venga autorizzato solo limitatamente ad alcune condizioni, ossia:

- l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;

- la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81,
- il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Trattandosi di un Comune di ridotta dimensione, il rapporto della popolazione con gli uffici comunali è molto stretto; la presenza di una fetta della popolazione anziana limita fortemente il ricorso alla digitalizzazione, pertanto l'Amministrazione ha fortemente limitato l'attivazione e l'implementazione del lavoro da remoto, anche in piena emergenza sanitaria.

Il Comune ha comunque ritenuto opportuno approvare con deliberazione n. 66 del 15/11/2022 un proprio regolamento sul lavoro agile o smartworking per poter rispondere in modo adeguato e puntuale ad eventuali future necessità.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il personale di ruolo in servizio al 31/12/2022 ammonta a n. 4 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato e pieno, suddiviso come segue:

➤ n. 4 titolari di P.O. – area Funzionari / Elevata Qualificazione (ex cat. D).

Il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 viene elaborato come segue:

- a)** capacità assunzionale dell'Ente, come da prospetto inserito nel DUP già approvato VERIFICA RISPETTO VALORI SOGLIA di cui al D.L. n. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020
- ♦ classe demografica : B (comuni da 1000 a 1999 abitanti)
 - ♦ valore soglia : 28,60% (rapporto spesa personale/entrate correnti per comuni classe B)
 - ♦ spesa personale : stanziato competenza al lordo oneri riflessi e al netto Irap, ai sensi art. 3, co. 2, D.M. 21/10/2020
 - ♦ entrate correnti : media accertamenti competenza ultimi tre rendiconti approvati al netto FCDE stanziato nel bilancio ultima annualità considerata

popolazione residente : 1415

media entrate 2020/2022 al netto FCDE stanziato a bilancio 2022 : euro 829.679,13

	2023	2024	2025
spese intervento 01	190.651,00	190.651,00	190.651,00
media entrate 2020/2022	829.679,13	829.679,13	829.679,13
percentuale	23,00%	23,00%	23,00%

limite 28,60%. Si garantisce il rispetto del limite per il triennio considerato

b) piano assunzionale dell'Ente

Ritenuto di confermare le vigenti struttura e dotazione organiche, come sopra riportati, l'Amministrazione valuta, per il triennio di riferimento, di programmare il piano delle assunzioni, come qui di seguito indicato:

Anno 2023:

- assunzione di n. 1 unità – area Istruttori (ex cat. C) a tempo indeterminato e pieno
- assunzione di n. 1 unità – area Operatori esperti (ex cat. B pos.acc. B3) a tempo indeterminato e pieno

Anno 2024:

Nessuna assunzione prevista; qualora non attuato o realizzato parzialmente, si ripropone il medesimo piano dell'anno 2023

Anno 2025:

Nessuna assunzione prevista; qualora non attuato o realizzato parzialmente nelle precedenti annualità, si ripropone il medesimo piano previsto per il 2023.

➤ Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo Ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.

➤ Formazione del personale

La formazione è fondamentale e dovrà essere erogata a tutto il personale; atterrà principalmente alle materie dell'etica e della legalità, in attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si dovranno inoltre assicurare i percorsi formativi specifici per ogni settore indispensabili per l'adeguamento delle competenze necessarie in relazione alle novelle legislative.

➤ Pari opportunità ed equilibrio di genere

Si ritiene opportuno fare un accenno in materia di pari opportunità e di equilibrio di genere.

Le principali fonti normative di riferimento sono : d.lgs. 18/08/2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" (TUEL), d.lgs.30/03/2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", d.lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità".

La legislazione vigente, orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse non sono adeguatamente rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Meritano rilievo la Direttiva n. 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" nonché le "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", adottate in data 07/10/2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità, le quali si pongono l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

L'Amministrazione Comunale, in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive (PAP) - ora assorbito dal PIAO - intende favorire l'adozione di misure che garantiscano il benessere organizzativo dei dipendenti ed effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro, tenendo altresì conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

SEZIONE 4 - MONITORIAGGIO

Trattasi di sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti.

Va comunque rilevato che 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:

- ◆ 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 2.1-2.2;
- ◆ secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza";
- ◆ 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 ed al raggiungimento degli obiettivi.