



COMUNE DI FRABOSA SOPRANA

Provincia di Cuneo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022 – 2024

(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80 – D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 – D. M. 30 giugno 2022, n. 132)

INDICE

PREMESSA.....	3
<i>Quadro generale di riferimento</i>	<i>3</i>
SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1 : VALORE PUBBLICO	5
2.1.1 – <i>Descrizione, non applicazione e rinvio</i>	<i>5</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 : PERFORMANCE.....	5
2.2.1 – <i>Descrizione</i>	<i>5</i>
2.2.2 – <i>Piano della Performance</i>	<i>6</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 : RISCHI CORRUTTIVE TRASPARENZA.....	6
2.3.1 – <i>Descrizione e rinvio</i>	<i>6</i>
SEZIONE 3 : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 : STRUTTURA ORGANIZZATIVA	8
3.1.1 – <i>Descrizione</i>	<i>8</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 : ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	10
3.2.1 – <i>Descrizione</i>	<i>10</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE..	10
3.3.1 – <i>Rinvio.....</i>	<i>10</i>
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4 : FORMAZIONE DEL PERSONALE	11
SEZIONE 4 : MONITORAGGIO.....	11

PREMESSA

Quadro generale di riferimento

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo di recente introduzione che origina dal D.L. 09.06.2021, n. 80, “*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*”, convertito con modificazioni dalla Legge 06.08.2021, n. 113, che ha introdotto all’art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**), quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione, spesso poco integrati e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare un unico ed organico documento di pianificazione con valenza strategica per l’Ente, finalizzato ad intercettare ed integrare le diverse componenti dell’azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il nuovo sistema su cui è imperniato il PIAO considera quale tema fondamentale il VALORE PUBBLICO generato dalle politiche, che si sviluppa su una logica basata sul raggiungimento di obiettivi, sulle modalità di azione, sugli impatti, sui vincoli, nonché sulle risorse da impiegare, componenti fondamentali delle politiche dell’amministrazione.

Il D.P.R. 24.06.2022, n. 81, “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, pubblicato in G.U. n. 151 del 30.06.2022, ed il D.M. adottato dal Ministero della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, del 30.06.2022 n. 132, “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*”, pubblicato in G.U. n. 209 del 07.09.2022, definiscono la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico e sopprimono diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti di pianificazione, in quanto ora assorbiti, in maniera più razionale ed organica, nelle apposite sezioni del PIAO. Nel dettaglio, gli atti ora confluiti nel PIAO sono (*cf.* art. 1, co. 1, D.P.R. 81/2022):

- a) piano dei fabbisogni;
- b) piano delle azioni concrete;
- c) piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio;
- d) piano della performance;
- e) piano di prevenzione della corruzione;
- f) piano organizzativo del lavoro agile;
- g) piano di azioni positive.

Oltre alla struttura del PIAO, la norma identifica, altresì, le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Di seguito si riportano i dati identificativi dell'amministrazione.

<i>Denominazione</i>	COMUNE DI FRABOSA SOPRANA
<i>Indirizzo</i>	Piazza Municipio n. 5
<i>Città</i>	12082 – Frabosa Soprana
<i>Provincia</i>	CN
<i>Telefono</i>	0174-244024
<i>Fax</i>	0174-244163
<i>Pec</i>	<i>frabosa.soprana@cert.ruparpiemonte.it</i>
<i>Sito web istituzionale</i>	www.comune.frabosasoprana.cn.it
<i>Codice fiscale</i>	00519730048
<i>Partita iva</i>	00519730048
<i>Codice IPA</i>	<i>c_d751</i>
<i>Codice Istat</i>	004090
<i>Codice catastale</i>	D751
<i>Tipologia</i>	Pubbliche Amministrazioni
<i>Categoria</i>	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
<i>Attività Ateco</i>	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
<i>Abitanti</i>	719 (al 31.12.2021)
<i>Dipendenti</i>	6 (escluso Segretario Comunale)

SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione 2.1 : VALORE PUBBLICO

2.1.1 – Descrizione, non applicazione e rinvio

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il D.M. 132/2022, all'art. 6, prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Frabosa Soprana, non siano tenute a compilare la presente sottosezione 2.1.

In ogni caso, l'art. 3, co. 2, del D.M. 132/2022 dispone che nella presente sottosezione gli Enti Locali facciano riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), che già contiene per previsione normativa:

- gli obiettivi strategici per creare il valore pubblico che si intende perseguire in termini di benessere economico, sociale e ambientale;
- le azioni;
- gli indicatori;
- i destinatari delle azioni (stakeholders);
- le tempistiche di raggiungimento (tempi pluriennali coincidenti solitamente con il triennio preso in considerazione);
- la modalità di misurazione del grado di raggiungimento della strategia (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere);
- il punto di partenza (baseline);
- i risultati attesi (target);
- la fonte dove poter verificare i dati.

Il Comune di Frabosa Soprana, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 05.04.2022, ha approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUP) 2022-2024, pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente → Disposizioni generali → Atti generali → Documenti di Programmazione Strategico – Gestionale* del sito web istituzionale, cui si fa espresso rinvio.

Sottosezione di programmazione 2.2 : PERFORMANCE

2.2.1 – Descrizione

Questo ambito programmatico va predisposto secondo logiche di *performance management*, di cui al Capo II del D. Lgs. 150/2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione

Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione dei cui all'art. 10, co. 1, lett. b), del predetto decreto.

Il Decreto Lgs. n. 150/2009 (cd. Brunetta) ha innovato la materia di valutazione delle performance del personale ma non è direttamente applicabile agli enti locali, se non per alcuni aspetti di principio individuati dalla norma.

Il sistema di valutazione del Comune di Frabosa soprana risale al contratto decentrato del 2000 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 in data 02.06.2000.

Con il Decreto Sindacale n. 37 del 8/4/2015 stata effettuata la ricognizione degli strumenti attuativi relativi alla programmazione controllo e valutazione delle performance e confermati i relativi contenuti.

L'attività di programmazione del Comune di Frabosa Soprana, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

2.2.2 – Piano della Performance

Il Piano della Performance 2022/2024 è integrato nel Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024, come previsto dall'art. 169, comma 3 – bis del D. Lgs. n. 267/2000.

Il PEG 2022 – 2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 14.4.2022, contiene l'assegnazione in via preventiva degli obiettivi assegnati, seppur in via minimale per la ridotta dotazione di personale e per gli spazi angusti nella disponibilità della spesa per le retribuzioni relative alla produttività ed ad esso si rimanda.

Sottosezione di programmazione 2.3 : RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – Descrizione e rinvio

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.

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:

- 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;

- 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;
- 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 (*cf.* 2.2.);
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- 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 quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 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.

Il Comune di Frabosa Soprana, con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 21 aprile 2022, esecutiva, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022- 2024, pubblicato nelle sezioni:

- *Amministrazione trasparente → Disposizioni generali → Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;*
- *Amministrazione trasparente → Altri contenuti → Prevenzione della corruzione;*

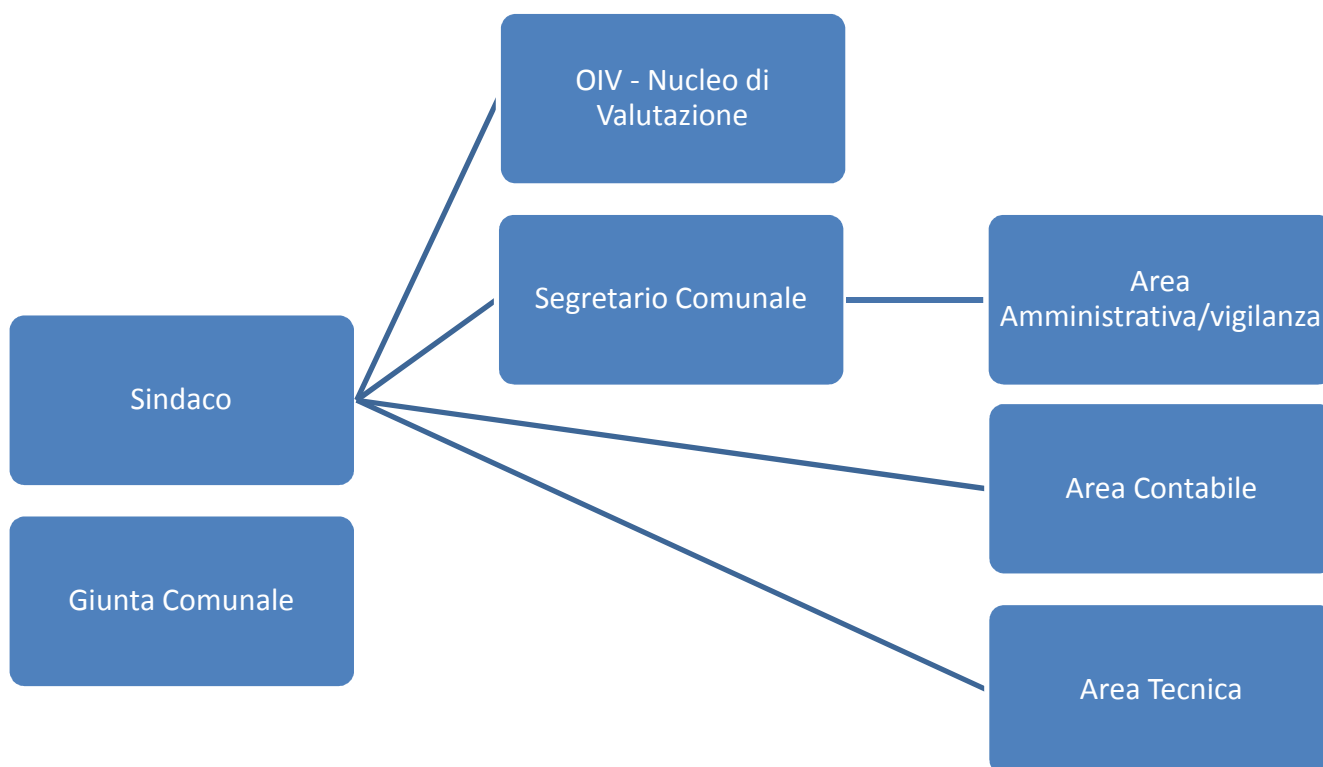
del sito web istituzionale, cui si fa espresso rinvio.

SEZIONE 3 : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 : STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 – Descrizione

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione vede l'articolazione su tre aree ciascuna sotto la direzione ed il controllo di un Responsabile titolare di Posizione Organizzativa (per l'area amministrativa e vigilanza il responsabile è il segretario comunale) ed incaricato di funzioni dirigenziali di cui di cui agli articoli 107, cc. 2 e 3, e 109, c. 2, del D. Lgs. 267/2000, T.U.O.EE.LL., come di seguito graficamente indicato:



La dotazione organica prevista nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022-2024, come da ultimo approvato (*cf.* deliberazione del Giunta Comunale n. 18 del 26.02.2022, cui si fa espresso rinvio), risulta così articolata:

AREA	CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI AL 26.02.2022	POSTI DA COPRIRE TRIENNIO 2022-2024		
				2022	2023	2024
Amministrativa/ vigilanza	D	1	1	0	0	0
	C	1	1	0	0	0
	B.3	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0
	A	0	0	0	0	0
Area Contabile	D	1	1	0	0	0
	C	1	0	1	0	0
	B.3	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0
	A	0	0	0	0	0
Area Tecnica	D	1	1	0	0	0
	C	0	0	0	0	0
	B.3	2	2	0	0	0
	B	0	0	0	0	0
	A	0	0	0	0	0
TOTALE		7	6	1	0	0

Da rilevare che il Piano stesso prevede che, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2022 – 2024, siano comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, mediante procedure di mobilità per ricollocamento (art. 34-bis D. Lgs. 165/2001) o mobilità volontaria (art. 30 D. Lgs. 165/2001) o mediante apposite procedure concorsuali o mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti.

Nel Piano è prevista ai sensi dell'art. 31 bis del D. L. 152/2021 convertito nella Legge 233/2021, l'assunzione, a tempo determinato finalizzata all'attuazione del PNRR di un dipendente tecnico di cat. C – Istruttore tecnico, a tempo determinato e parziale per 36 ore settimanali e per 36 mesi, al fine di poter potenziare l'ufficio tecnico comunale che sarà impegnato a fronteggiare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR per fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi con riserva di attivare l'assunzione in base al contributo che perverrà dalla Stato.

Il Servizio di segreteria è attualmente svolto a scavalco.

Tutte le informazioni e i dati sull'organizzazione e sul personale sono pubblicati nella sezione *Amministrazione trasparente* → *Personale* del sito web istituzionale del Comune.

Sottosezione di programmazione 3.2 : ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 – Descrizione

Terminata la situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, disponendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi la modalità del lavoro agile non può essere attivata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione e il lavoratore.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti nazionali collettivi di lavoro relativi al triennio 2019/2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "*Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche*", 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'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Frabosa Soprana rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

Sottosezione di programmazione 3.3 : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 – Rinvio

Il Comune di Frabosa Soprana ha approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 in data 26.02.2022, esecutiva, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) 2022-2024, pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente* → *Personale* → *Dotazione organica* del sito web istituzionale, cui si fa espresso rinvio.

Il suddetto documento contiene:

- 1) il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal D.L. 34/2019 e dal DPCM 17.3.2020
- 2) il margine potenziale di spesa per la capacità assunzionale in conformità con i vigenti vincoli di spesa e con il DPCM 17.3.2020
- 3) l'assunzione di collaboratore amministrativo cat. C a tempo pieno e indeterminato per l'anno 2022 al fine di potenziare gli uffici comunali, con particolare riferimento al servizio finanziario per quanto riguarda i tributi e gli adempimenti amministrativi
- 4) la stima del trend delle cessazioni nel triennio 2022/2024

Il piano contiene, altresì, l'assunzione, a tempo determinato finalizzata all'attuazione del PNRR di un dipendente tecnico di cat. C – Istruttore tecnico, a tempo determinato e parziale per 36 ore settimanali e per 36 mesi, al fine di poter potenziare l'ufficio tecnico comunale che sarà impegnato a fronteggiare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR per fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi con riserva di attivare l'assunzione in base al contributo che perverrà dalla Stato.

Sottosezione di programmazione 3.4

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli uffici, volti ad accrescere il *know how* necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti negli assetti organizzativi.

Pur nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, si è ritenuto di non dotare il Comune di un vero e proprio "Piano della Formazione".

Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione, trasparenza e sicurezza nei luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd. corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento, in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

SEZIONE 4 : MONITORAGGIO

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Per il momento, l'art. 6 del D.M. 132/2022 non prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Frabosa Soprana, di compilare la presente sezione.
