

**COMUNE DI CERRETO GRUE
(AL)**

**Piano Integrato di attività e organizzazione
2023 – 2025**

(art. 6, commi da 1 a 4, Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021, convertito, con
modificazioni in Legge n. 113 del 06/08/2021)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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.

Riferimenti normativi

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 – 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 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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO 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:

- 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 per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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'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 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.

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 quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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.

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132. Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6 comma 6, del Decreto-legge n.80/2021, convertito con modificazioni, dalla legge n.113/2021, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Cerreto Grue
 Indirizzo: Via Roma, 11
 Codice fiscale: 00465330066
 Partita IVA: 00465330066
 Sindaco: Dott. Piero Giuseppe Bonadeo
 Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 2
 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 2022: 291
 Telefono: 0131-883175
 Sito internet: www.comune.cerretogrue.al.it
 e-mail: info@comune.cerretogrue.al.it
 PEC: protocollo@pec.comune.cerretogrue.al.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	<p>Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n 2 del 27/03/2023</p> <p>Le Linee Guida DFP intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Per il Comune non è obbligatorio l'inserimento in Piao.</p>
Sottosezione di programmazione Performance	<p>Piano della Performance 2023-2025, prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi: nel periodo indicato, tutti i servizi perseguono l'obiettivo di mantenere e gestire i servizi essenziali del Comune, realizzando nel contempo le opere pubbliche previste con i fondi concessi dal PNRR. Questo fine permette quindi di porre in atto obiettivi operativi di mantenimento e miglioramento dei servizi esistenti e obiettivi strategici e di sviluppo di servizi in fase di recente creazione. Per tutti i servizi, il raggiungimento degli obiettivi perseguiti dai medesimi servizi comunali sotto il profilo amministrativo, demografico, della digitalizzazione, finanziario, dell'attuazione delle opere pubbliche e della manutenzione del patrimonio è fissato da 10 a 100 punti. Il Segretario Comunale, sia come coordinatore sia come Nucleo di Valutazione, provvede alla relazione di fine anno entro il 31 gennaio dell'anno successivo, per ogni annualità, al fine di attribuire un punteggio al raggiungimento degli obiettivi indicati: da 10 a 100 per ciascun servizio.</p> <p>Piano delle Azioni Positive 2023-2025, prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi: <i>Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità</i>, attraverso l'accoglimento di richieste di part-time di dipendenti interessati da particolari situazioni familiari; l'accoglimento di richieste di lavoro agile per conciliare vita lavorativa e impegni familiari nel rispetto delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche"; il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati; la valutazione di richieste nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'amministrazione e le necessità familiari e personali dei</p>

	<p>dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL, si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare; la facilitazione del reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera; il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.</p> <p><i>Sviluppo carriera e professionalità</i> prevedendo opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche; possibilità per tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, di partecipare a corsi di formazione professionali qualificati.</p> <p><i>Adeguatezza composizione delle commissioni di concorso e dei bandi di selezione</i>, in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne. Nelle assunzioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile dovrà essere accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.</p> <p>Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'accordo decentrato sull'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane della produttività anno 2021. Tale sistema armonizzato ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 e agli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi tenendo conto, altresì, dei seguenti strumenti di programmazione: 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente; Le Linee Programmatiche 2019/2024: illustrate nel DUP, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 14/04/2021 è confermato. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Responsabile per la trasparenza e l'integrità è individuato nella figura del Sindaco, Dott. Piero Giuseppe Bonadeo.</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprende una sezione dedicata alla trasparenza. L'analisi dei rischi e la mappatura contengono l'analisi del livello di rischio delle attività svolte, che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza, alla luce dei dettami del D.lgs. 33/2013 come modificato con D. Lgs. 97/2016.</p> <p>Il piano triennale di prevenzione della corruzione e di trasparenza 2023/2025 è rinvenibile sul sito dell'ente, nella Sezione Amministrazione Trasparente.</p>

	Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.									
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO										
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	L'Ente è così organizzato in base al nuovo sistema di classificazione, CCNL 16/11/2022:									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CLASSIFICA</th> <th>AREA</th> <th>TEMPO INDETERMINATO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Area degli operatori esperti</td> <td>Manutentiva- Servizi Esterni</td> <td>Si</td> </tr> <tr> <td>Area degli istruttori</td> <td>Amministrativa- Finanziaria</td> <td>Si</td> </tr> </tbody> </table>	CLASSIFICA	AREA	TEMPO INDETERMINATO	Area degli operatori esperti	Manutentiva- Servizi Esterni	Si	Area degli istruttori	Amministrativa- Finanziaria	Si
	CLASSIFICA	AREA	TEMPO INDETERMINATO							
	Area degli operatori esperti	Manutentiva- Servizi Esterni	Si							
Area degli istruttori	Amministrativa- Finanziaria	Si								
nr. 1 istruttore amministrativo contabile ex categoria C – ora istruttore servizi amministrativo-contabili; nr. 1 operatore tecnico manutentivo, ex categoria B – ora operatore esperto servizi tecnico manutentivi. Il Segretario Comunale è a scavalco.										
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali 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 non si applica e rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.									
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, inserito nel D.U.P.S. 2023-2025 è approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 09/03/2023 e successivamente con deliberazione del Consiglio Comunale n 2 del 27/03/2023									
SEZIONE 4. MONITORAGGIO										
<p>Il monitoraggio del <i>Piano Integrato di Attività e Organizzazione</i> (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06 agosto 2021 n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>"; - su base triennale dal Nucleo di Valutazione della performance (NdV) di cui all'art.14 del Dlgs.n.150/2009 (nominato in questo Comune) relativamente alla Sezione "<i>Organizzazione e capitale umano</i>", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di <i>performance</i>. 										