



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



INDICE

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 VALORE PUBBLICO.....	5
<i>Sottosezione non obbligatoria per Comuni con < di 50 dipendenti</i>	<i>5</i>
2.2 PERFORMANCE	6
<i>Sottosezione non obbligatoria per Comuni con < di 50 dipendenti</i>	<i>6</i>
2.3 ANTICORRUZIONE	7
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
3.1 <i>Struttura Organizzativa dell' ente</i>	<i>7</i>
3.2 <i>Uguaglianza di genere</i>	<i>9</i>
3.3 <i>Organizzazione del Lavoro Agile</i>	<i>9</i>
3.4 <i>Formazione del personale</i>	<i>10</i>
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	11

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 64 del 22/12/2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 22/12/2022.



Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.



SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di Crespina Lorenzana
Indirizzo: Piazza Cesare Battisti, 22 – 56042 Crespina Lorenzana (PI)
PEC: comune.crespinalorenzana.pi@postacert.toscana.it
Partita Iva: 02117780508 C.F. 90054240503
Numero dipendenti al 31/12/2022: 30
Numero abitanti al 31/12/2022: 5426
Codice Istat: 050041
Sito web istituzionale: <https://www.comune.crespinalorenzana.pi.it/>
E mail: urp@comune.crespinalorenzana.pi.it
Pec comune.crespinalorenzana.pi@postacert.toscana.it
Telefono: 050 634711

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

SOTTOSEZIONE NON OBBLIGATORIA PER COMUNI CON < DI 50 DIPENDENTI

L'art. 6 DL 80/2021 istitutivo del PIAO mette in evidenza la necessità per gli enti locali di conseguire il VALORE PUBBLICO, ovvero la massimizzazione del benessere della collettività amministrata.

Secondo Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017, il valore pubblico può essere definito come “il miglioramento del livello di BENESSERE economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza”, cioè come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Creare Valore Pubblico significa quindi riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile al fine del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto territoriale e sociale di riferimento (utenti, cittadini, stakeholder in generale).

Il Documento Unico di Programmazione - D.U.P (articolo 170 del TUEL), è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata.

Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n 64 del 22/12/2022

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&DB_NAME=n1200427&IdDelibere=10517



2.2 PERFORMANCE

SOTTOSEZIONE NON OBBLIGATORIA PER COMUNI CON < DI 50 DIPENDENTI

Il **Piano Esecutivo di Gestione - P.E.G. 2023-2025** (articolo 169 del TUEL) con efficacia di Piano della Performance 2023, approvato dalla Giunta con deliberazione 3 del 12/01/2023 che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento, affidando ai responsabili di area obiettivi e risorse.

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2023-2025 CON EFFICACIA DI PIANO PERFORMANCE 2023, di cui alla deliberazione di Giunta n 3 del 12/01/2023

<https://amministrazionetrasparente.comune.crespinalorenzana.pi.it/files/78/other/peg%202023.pdf>

2.3 ANTICORRUZIONE

Il PTPCT è il documento di natura “programmatoria” con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio.

L’individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte fondamentale del PTPCT. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l’analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

In assenza di un’adeguata analisi propedeutica, l’attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione nel PTPCT può, infatti, rivelarsi inadeguata.

L’aggiornamento del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023-2025 è stato approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 4 dell’16/01/2023.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023 – 2025

https://amministrazionetrasparente.comune.crespinalorenzana.pi.it/files/78/other/ptcp%202023%202025_PdFA.pdf

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa dell’ente

L’organizzazione del Comune si articola in Aree e in Uffici. L’Area è strutturata per l’esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa, con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni e alla tipologia di domanda servita.

Le Aree sono attualmente 5:

Area 1 – SERVIZI AL CITTADINO;

Area 2 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA E RISORSE UMANE;

Area 3 - SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIO E SVILUPPO ECONOMICO;



Area 4- SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE;

Area 5 - SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI E AMBIENTE.

A capo di ogni Area è posto un Responsabile titolare di Posizione Organizzativa (dal 1° Aprile 2023, Incarico di Elevata Qualificazione). Ogni P.O. assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

L'organigramma e i dati relativi al personale sono desumibili dal **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025**, approvato con Delibera di Giunta n 110 del 1/12/2022

<https://amministrazionetrasparente.comune.crespinalorenzana.pi.it/files/78/other/AREA%20N.%202/PERSONALE/G.C.%20110%20del%2001-12-2022%20PTFP%202023-2025.pdf>

Al 31/12/2022 la situazione era la seguente:

CATEGORIA	PROFILO	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE dal 1 aprile 2023	N°
SEGR.GENERALE			1
D	Istruttore direttivo amm.vo o tecnico	AREA dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	8 (di cui 5 P.O.)
C	Istruttore contabile, amm.vo o tecnico	AREA degli Istruttori	15
B	Esecutore/collaboratore	AREA degli operatori Esperti	6
TOTALI			30

Il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni si rimanda al **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025**

3.2 Uguaglianza di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il **Piano delle Azioni Positive**, di durata triennale, tende ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro – e nel lavoro – tra uomini e donne.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025, di cui alla Deliberazione di Giunta n 105 del 1/12/2022

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&DB_NAME=n1200427&IdDelibere=10361

3.3 Organizzazione del Lavoro Agile

Il CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 disciplina il lavoro agile agli artt. da 63 a 67.

Il Comune di Crespina Lorenzana, con deliberazione di Giunta Comunale n° 41 del 6/04/2023 ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.)

Gli obiettivi sono, da un lato, di mantenere la produttività e l'efficienza dell'attività dell'ente, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la regolare conclusione dei procedimenti.

Attraverso l'istituto del lavoro agile l'Amministrazione comunale persegue inoltre le seguenti finalità: promuove l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione nonché modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo; sperimenta forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti e obiettivi ed ispirata all'organizzazione in cui sia il raggiungimento dei risultati a guidare le scelte; facilita l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa e Comune di Crespina Lorenzana e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative; offre un contributo

alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza; promuove una modalità che consenta all'Amministrazione una possibile razionalizzazione degli spazi fisici in un'ottica di riduzione dei costi.

In definitiva, la previsione di tali modalità innovative della prestazione lavorativa, è orientata verso una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che contribuisca ad un innalzamento della produttività, ad una riduzione dell'assenteismo e ad un aumento della soddisfazione dei dipendenti.

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&DB_NAME=n1200427&IdDelibere=11076

3.4 Formazione del personale

La formazione del personale costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare le competenze generali e specifiche e svolge altresì un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Amministrazioni Pubbliche.

La formazione, in particolare, assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Intesa come processo continuo, essa deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio ed alla cittadinanza.

Il Comune di Crespina Lorenzana incentiva, in correlazione con gli obiettivi strategici, l'attività volta a favorire la formazione continua del personale, garantendo l'accesso a percorsi di istruzione e aggiornamento.

Oltre alla formazione obbligatoria, sono già attivabili per i dipendenti corsi in presenza o formazione on line, nella forma sincrona e asincrona, attraverso le piattaforme alle quali l'Ente ha aderito.

Alla luce di quanto contenuto nella direttiva inviata dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 23/3/2023 è in fase di elaborazione una programmazione organica della formazione che ne consenta anche un costante monitoraggio.

Con deliberazione di Giunta Comunale n 70 del 29/06/2023 è stato approvato il Piano della Formazione del personale per il periodo 2023/2025.

Ai sensi del DL 44/2023 (cd. Assunzioni PA), convertito in L. 74/2023, come statuito all'art. 1 comma 14-sexies, sarà cura di questa Amministrazione individuare al proprio interno funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne

e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali saranno predisposti specifici percorsi formativi.

Ciascun dipendente è tenuto inoltre ad inviare all'Ufficio personale gli attestati di partecipazione ai corsi ai quali ha partecipato ai fini dell'aggiornamento del fascicolo personale.

Piano della Formazione

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&DB_NAME=n1200427&IdDelibere=11456

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Sezione **non obbligatoria** per Comuni con < di 50 dipendenti

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 la sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- sulla base di relazioni de Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Da valutare il mantenimento e l'implementazione della sottosezione nel prossimo triennio di programmazione, in particolare per quanto concerne la sostenibilità, tenuto conto delle dimensioni organizzative dell'ente.