



COMUNE DI BUSANO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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 e Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n° 132)

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 39 del 04/09/2023)

Sommario

PREMESSA	3
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DEL TRIENNIO 2023-2025	4
SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	4
1. Scheda anagrafica.....	4
SEZIONE 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	6
2.1. Valore pubblico.....	6
2.2 Performance	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	6
SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano	7
3.1 Strutturaorganizzativa	7
3.2 Organizzazione dellavoro agile	7
3.3 Piano triennale deiFabbisogni del personale.....	7
SEZIONE 4. Monitoraggio	8
4. Monitoraggio	8

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio)¹;

¹Tale adempimento non si applica più agli enti locali, ai sensi del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e), che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla lett. e), l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

Il sopracitato Decreto Ministeriale ha tra l'altro disposto, all'art. 6, modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, e, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta Comunale.

Da ultimo giova menzionare il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione dell'ANAC n° 7 del 17/01/2023, che, tra l'altro, fornisce specifici indirizzi operativi in ordine alla redazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in modalità semplificata per i comuni con meno 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

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

SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione		
Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle Azioni/Attività oggetto di pianificazione	Comune di Busano
1. Scheda anagrafica	<i>Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'Ente</i>	Via F.lli Chiapetto n. 5 BUSANO
		C.F. 85501210018 P.Iva 02511270015.
		Sindaco: Giambattistino CHIONO
		Dipendenti al 31/12/2022: n. 5
		Abitanti al 31/12/2022: n. 1605
		Telefono: 0124 48000
		e-mail: busano@ruparpiemonte.it
		pec: busano@certruparpiemonte.it
sito: www.comune.busano.to.it		

SEZIONE 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione		
2.1. Valore pubblico	<i>In questa sezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziari. Si descrivono, quindi, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione del Valore pubblico e i relativi indicatori di impatto.</i>	<p>Trattandosi di Comune inferiore a 50 dipendenti, la norma dispone l'esenzione di tale sezione. In ogni caso si rimanda ai seguenti documenti contabili di programmazione approvati dall'Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento Unico di Programmazione del triennio 2023-2025 adottato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 21/04/2023; - Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione del triennio 2023-2025 adottata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 21/04/2023; - Bilancio di previsione del triennio 2023-2025 adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 21/04/2023 (sito istituzionale – sezione amministrazione trasparente - sottosezione bilanci).
2.2 Performance	<i>Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del D.Lgs. n. 150/2009. Esso è finalizzato alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti devono essere rendicontati nella relazione di cui all'art. 10 co. 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009.</i>	<p>Piano della Performance: non previsto per amministrazioni con meno di 50 dipendenti</p> <hr/> <p>Piano delle Azioni positive del triennio 2022-2024 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31/03/2022 (allegato n°1)</p>
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p><i>Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all' art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - autorizzazione/concessione; - contratti pubblici; - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; - concorsi e prove selettive; - processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. <p><i>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.</i></p>	<p>In previsione di approvare il Piano Integrato di attività ed Organizzazione per il triennio 2023-2025 con particolare riferimento alla sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione” - sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza, si segnala che è stato pubblicato nella Sezione Amministrazione alla https://www.comune.busano.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general in data 30/01/2023 l’avviso di procedura aperta di partecipazione per l’aggiornamento della sezione del PIAO relativa al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2023/2025 e che, entro il termine del 06/02/2023, non è pervenuta all’ente alcuna proposta o osservazione da parte degli stakeholders.</p> <p>Per tale sottosezione si rinvia agli allegati nn°2-2.1 e 2.2 del presente PIAO.</p>

SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano		
3.1 Struttura organizzativa	<i>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: -organigramma; -livelli di responsabilità organizzativa, n. fasce per la gradazione delle posizioni organizzative; - ampiezza media delle unità organizzative in termini di dipendenti in servizio; -altre specificità.</i>	Struttura organizzativa comunale approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 31/03/2022, (allegato n°3)
		<p>Regolamento comunale contenente i criteri per il conferimento e la revoca delle Posizioni organizzative approvato con deliberazione di Giunta comunale n.17 del 23/01/2011 modificato con deliberazione G.C. N. 52 del 29/07/2019 (sito istituzionale – Regolamenti)</p> <p>Decreti del Sindaco n. 7 e n. 8 del 4/12/2019 di nomina dei Responsabili con Posizione Organizzativa delle Aree componenti la struttura organizzativa dell'Ente, con decorrenza 01/01/2020. (sito istituzionale – sezione amministrazione trasparente – sottosezione personale – posizioni organizzative)</p>
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<i>In questa sezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto.</i>	L'amministrazione non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile.
		Nelle more dell'aggiornamento della regolamentazione del lavoro agile, a seguito della normativa contenuta nel CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 che disciplina l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni", 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'art. 9 co. 2 del D.Lgs. 28 agosto 1997 n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Busano rimane regolato dalle disposizioni della normativa vigente.
3.3 Piano triennale dei Fabbisogni del Personale	<i>Gli elementi della sezione sono: - rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente; - programmazione strategica delle risorse umane; obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse; strategia di copertura del fabbisogno; formazione del personale</i>	<p>Con riferimento all'art. 33 del Decreto legislativo n° 165/2001, e s.m.i., non risultano situazioni di eccedenze o di soprannumero di personale nell'organico del Comune di Busano</p> <p>Inoltre, nella nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione Semplificato approvato dal Consiglio Comunale con delibera n°14 del 21/04/2023 è stato già inserito il Piano di Fabbisogni del Personale per il Triennio 2023-2025, successivamente integrato con deliberazione della Giunta Comunale n° 25 del 29/04/2023.</p> <p>A tal riguardo si rimanda agli allegati nn°4 e 4.1 al presente PIAO</p>
		Per il Piano della Formazione del Personale dipendente 2023-2025 si rinvia all' allegato n°5 del presente PIAO.

SEZIONE 4. Monitoraggio		
4. Monitoraggio	<i>In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili</i>	Il monitoraggio delle sezioni "Valore pubblico" e "Performance" avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs . 150/2009.
		Il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo le indicazioni di ANAC.
		Il monitoraggio della coerenza della sezione "Organizzazione e capitale umano" con gli obiettivi di performance non è previsto per amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

ALLEGATI:

- N° 1 Piano delle Azioni positive del triennio 2022-2024 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31/03/2022
- NN° 2 – 2.1 e 2.2 Rischi corruttivi e trasparenza
- N° 3 Struttura organizzativa comunale
- NN° 4 e 4.1 Piano del fabbisogni del personale 2023 2025
- N° 5 Piano della formazione