

COMUNE DI SAN GIORGIO SCARAMPI
Provincia di Asti



**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' ED 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)*

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA n. 31 DEL 15/09/2023

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	4
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025.....	6

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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

Il PIAO ha durata triennale ed aggiornamento annualmente entro il 31 gennaio (fatte salve eventuali proroghe stabilite dalla legge). Una volta approvato dalla Giunta, il documento è pubblicato nel sito internet istituzionale dell'ente ed inserito sul relativo portale del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

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 Pagina 5 di 32 dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- 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 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con l'approvazione del Bilancio Di Previsione 2023/2025 e relativi allegati e approvazione aggiornamento al D.U.P. 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 3 del 13.03.2023 .

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.

In attuazione dell'art. 13, comma 1, del citato d.P.C.M. n. 132/2022, il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni, a partire dal 1° luglio 2022, un Portale dedicato al Piano integrato di attività e amministrazione denominato "Portale PIAO". Il Portale PIAO, raggiungibile all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>, consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini. Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 6, comma 4 del decreto-legge n. 80/2021, le Amministrazioni tenute all'adozione del Piano devono trasmettere tempestivamente il documento al Dipartimento della funzione pubblica utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

I SEZIONE – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sottosezione sono riportati i principali dati anagrafici relativi all'Amministrazione.

Denominazione	COMUNE DI SAN GIORGIO SCARAMPI
Sindaco	Listello Marco
Indirizzo	Piazza Roma 1-Vesime
Partita Iva	00191930056
Codice Fiscale	00191930056
Sito Web	www.comune.sangiorgioscarampi.at.it
Pec	san.giorgio.scarampi@cert.ruparpiemonte.at.it
Mail	uffici@comune.sangiorgioscarampi.at.it
Telefono	0144/89041
Comparto Appartenenza	Enti locali

Residenti al 31.12.2021: 97

Residenti al 31.12.2022:94

Sindaco:

LISTELLO Marco

Giunta Comunale:

LISTELLO Marco

DUFFEL Giuseppe

BALOCCO Arianna

Consiglio Comunale:

LISTELLO Marco, DUFFEL Giuseppe, BALOCCO Arianna, DELPRATO Roberto,
MARRONE Giorgio Giovanni, BOGLIOLO Pier Giacomo, GHIDONE Dario Giacomo
GALLO Marco, REOLFI Angelo Secondo, BERNENGO Giuseppe Antonio,
RAVASI Riccardo

II SEZIONE - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per quanto in premessa, si rimanda all'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 di cui alla deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 2 del 17/04/2023.

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA:

Premessa 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 (cfr. 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 7 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 quelle 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.

Considerato che:

- l'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 prevede che “[omissis] L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta. [omissis]
- l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, prevede che “Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [omissis] d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); [omissis]
- il Consiglio dell'ANAC (v. comunicato del Presidente ANAC in data 17 gennaio 2023) ha valutato l'opportunità di differire al 31 marzo 2023 il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PIAO;

III SEZIONE - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale organizzazione dell'Unione risulta così composta:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA		DOTAZIONE ORGANICA
		ORGANIGRAMMA
SEGRETARIO	SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE	RESPONSABILE FINANZIARIO SINDACO LISTELLO Marco
	SERVIZIO TECNICO	RESPONSABILE TECNICO SINDACO LISTELLO Marco

Attualmente l'ufficio di Segreteria del Comune è assicurato mediante reggenza incarico a scavalco al di fuori dell'orario lavorativo ex comma 557 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 del Dott. Bava Andre Giuseppe in qualità di Vice Segretario.

Numero dipendenti al 31.12.2022: ZERO

L'Ente non avendo lavoratori in forza per sopperire al lavoro ordinario di ufficio si è avvalso delle seguenti figure:

- 1 lavoratore interinale
- 1 tecnico fuori orario da altra amministrazione.

Essendo un ente privo di personale con qualifica dirigenziale i responsabili delle strutture apicali possono essere nominati titolari delle posizioni organizzative, disciplinate dal CCNL comparto Funzioni Locali.

3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE:

L'Ente ha sperimentato il lavoro agile durante la prima ondata dell'emergenza sanitaria Covid-19.

Sono state impartite direttive temporanee per la gestione dell'emergenza legata al coronavirus quali misure organizzative per contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa a seguito di una prima e sommaria individuazione dei servizi pubblici essenziali e/o le prestazioni indispensabili. L'Ente ha provveduto al potenziamento delle connessioni in VPN / Anydesk e all'acquisto di attrezzature informatiche.

Dopo l'emergenza sanitaria, compatibilmente con la normativa vigente, è stato necessario tornare alla centralità dell'accordo di lavoro agile e del progetto individuale sebbene il ridotto numero di dipendenti in servizio non consente un'effettiva attivazione di tale modalità lavorativa alternativa. Devono intendersi in ogni caso ridotte le attività di front office e in generale tutte quelle attività che richiedono la presenza fisica in sede e/o nel territorio.

L'Amministrazione ha inteso definire una procedura per il lavoro agile e telelavoro, in particolare attraverso l'utilizzo di strumentazione in dotazione al personale che permettano il collegamento al server e la possibilità di lavorare da casa.

L'obiettivo all'interno dell'amministrazione è quello di permettere lo svolgimento da remoto delle attività qualora si manifestino delle necessità di conciliazione vita lavoro particolari, in modo da ridurre le assenze e mantenere lo standard dei servizi erogati.

Questa procedura di lavoro da remoto è resa possibile dato che i dipendenti hanno la possibilità di collegarsi da casa sul server, qualora ci fosse una condizione particolare di conciliazione tra la vita lavorativa e familiare come ad esempio isolamenti fiduciari, malattie dei figli minori di anni 12, concessione della legge 104. L'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile e del telelavoro viene concessa previa richiesta al responsabile dei Servizi Amministrativi e del Personale.

3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 (che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria"):

- nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

Eventualmente nel caso di variazione o integrazione della programmazione ed eventuale riorganizzazione del capitale umano che si rendesse necessaria in corso d'anno, si procederà ad adottare tale variazione senza necessità di riapprovare il PIAO. Di queste modifiche verrà dato atto nel PIAO dell'anno successivo, mediante richiamo agli atti stessi.

3.3.1 Consistenza del personale al 31.12.2022

Di seguito si rappresenta la consistenza del personale al 31/12/2022, anno precedente quello cui si riferisce questo documento, così come richiesto dall'art. 4, comma 1, lett. c) del DM 132/2022, articolata per categoria giuridica e profilo professionale e con indicazione del personale non a tempo indeterminato:

Categorie	Posti in dotazione organica	Posti coperti	mansione
D	0	0	
C	1 (tempo pieno)	0 (tempo pieno) dal 31/01/2022	UFFICIO FINANZIARIO- TRIBUTI-ANAGRAFE- DEMOGRAFICO- ELETTORALE

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.

Un'efficace politica di gestione del personale è funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza.

La programmazione delle risorse umane, attraverso l'analisi quali-quantitativa del personale presente e di quello necessario per l'erogazione dei servizi ed il funzionamento dell'ente, consente di definire le tipologie professionali e le competenze necessarie in funzione dei risultati da raggiungere, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Questo Ente, nel rispetto del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, ha in programma al momento assunzioni a tempo indeterminato/determinato essendo in questo periodo privo di dipendenti in forza

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2023-2025 non si prevedono cessazioni di personale.

3.3.3 Formazione del personale.

Sono stati organizzati nell'anno 2023 corsi di formazione obbligatori legati alla sicurezza sul lavoro

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Come in premessa richiamato, questa Amministrazione non è tenuta alla redazione della Sezione 4 Monitoraggio, come rilevasi dallo schema-tipo di PIAO allegato al Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e della finanze 30/06/2022, n. 132.