

Comune di Mombaruzzo
Provincia di Asti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026

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

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.

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 il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 31 marzo 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.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Mombaruzzo

Indirizzo: Piazza Marconi 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00182890053

Rappresentante legale: sindaco geom. Giovanni Spandonaro

Numero popolazione al 31 dicembre anno precedente: 952

Telefono: 0141 770002

Sito internet: <https://www.comune.mombaruzzo.at.it/>

E-mail

PEC: protocollo@cert.ruparpiemonte.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Mombaruzzo insiste su una vasta area (oltre 22 chilometri quadrati) collocata nel sud della Provincia di Asti. Esso è strutturato su quattro frazioni (Bazzana, Borgo Cervino, Casalotto, Mombaruzzo Stazione) che costituiscono altrettanti borghi autonomi. Negli ultimi cento anni protocollo@comune.mombaruzzo.at.it, a partire dall'anno 1921, la popolazione residente è diminuita di due terzi e oggi è scesa sotto i 1000 abitanti. Il centro ha tuttavia mantenuto una notevole vivacità economica e sociale: sotto il primo profilo, si segnala la rilevante presenza di attività produttive e ricettive, mentre sotto il secondo rileva la presenza di tre ordini di scuole (infanzia, primaria e secondaria) a servizio di un ampio bacino di comuni circostanti.

1.2 Analisi del contesto interno

Dal punto di vista organizzativo, il Comune di Mombaruzzo sta attraversando una complessa fase di transizione caratterizzata dall'obiettivo di dotarsi di un assetto in grado di fronteggiare le numerose sfide che l'elevata offerta di servizi al territorio impone. Attualmente, il numero dipendenti in servizio al 31/12 è pari a 5. In prospettiva e compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie, sarebbe necessario assumere un profilo tecnico da affiancare all'attuale responsabile. Tuttavia, la rigidità della spesa corrente non consente al momento di programmare nuove assunzioni.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente

	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Elevata qualificazione	1	1	

Istruttori	2	2	
Operatori	2	2	
TOTALE	5	5	

2.SEZIONE:VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 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 l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. _del_/_/_che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. 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.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	OBIETTIVO	INDICATORE
TUTTE	TUTTI	CONTENIMENTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE	RIDUZIONE DELL'INDICATORE DI RITARDO ANNUALE EX ART. 1, COMMI 850 E SEGUENTI DELLA L. 145/2018
UFFICI AMMINISTRATIVI	TUTTI	SVOLGIMENTO DI ALMENO 16 ORE DI FORMAZIONE NELLE MATERIE DI COMPETENZA E ALMENO 8 ORE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	CERTIFICAZIONE RILASCIATA DALL'ENTE ORGANIZZATORE
ELETTORALE SEGRETERIA GENERALE TRIBUTI	GALESIO ORNELLA	INCREMENTO GETTITO DA RECUPERO FISCALE	INVIO DEGLI AVVISI DI ACCERTAMENTO FINO ALL'ANNO 2020

STATO CIVILE AMMINISTRATIVO CIMITERI NOTIFICHE ECONOMATO PROTOCOLLO	BAGLIARDI PAOLA	INCREMENTO GETTITO DA RECUPERO FISCALE	INVIO DEGLI AVVISI DI ACCERTAMENTO FINO ALL'ANNO 2020
FINANZIARIO TECNICO	EMIGNONE BARBARA	GESTIONE AVVISI PNRR DIGITALE	ASSEVERAZIONE DI ALMENO 2 PROGETTI

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 16/4/2022.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute 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.

La dimensione contenuta e l'elevata presenza di lavoratrici nell'organico dell'ente non richiede l'individuazione di obiettivi specifici di riequilibrio.

Rispetto alle azioni positive, si rimanda al Piano approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 10 febbraio 2022.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

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

Considerato il contesto di partenza, gli interventi si concentrano su due assi: formazione e dotazione di strumenti di lavoro.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	0	2	3	3
N. di nuove postazioni informatiche	0	2	2	0

PC portatili	0	1	2	3
% PC portatili sul totale dei dipendenti	0	25%	40%	50%

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Riduzione N. giorni in anticipazione di tesoreria	92	85	80	70

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Il Comune di Mombaruzzo considera la formazione dei dipendenti una leva fondamentale di sviluppo. Per conciliare l'esigenza di una formazione continua con i vincoli di bilancio si è promossa l'adesione dell'ente al programma Syllabus della Funzione pubblica. È inoltre previsto un percorso di alfabetizzazione contabile dei dipendenti non assegnati al servizio finanziario.

3.2 Organizzazione del lavoro agile:

Il Comune di Mombaruzzo ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 25/8/2022.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

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 capacità assunzionale del Comune di Mombaruzzo, determinata ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del successivo decreto interministeriale 17 marzo 2020 e annesse circolare 13 maggio 2020, è stata riportata nel Dup 2024-2026 e corrisponde ad un incremento di spesa di euro 51.250,34. Il Comune è inoltre in linea con l'obiettivo di contenimento della spesa di personale rispetto all'anno 2008 (art. 1, comma 562, della L. 296/2006).

Ciononostante, nei prossimi esercizi si prevede solo la sostituzione del personale che cesserà dal servizio per congedo. In particolare si prevede nel 2024 l'assunzione di un dipendente nell'area del funzionari EQ e nel 2025 di un dipendente nell'area degli istruttori.

Si riportano quindi di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	2024	2025	2026
Totale dipendenti	5	5	5	5
Cessazioni a tempo indeterminato	0	1 (EQ)	1 (Istruttore)	0

Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	1 (EQ)	1 (Istruttore)	0
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	0	0	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100	100	100	100
Tasso di sostituzione del personale cessato	100	100	100	100

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze.

Gli ambiti prioritari di intervento sono la digitalizzazione e la diffusione delle competenze contabili, che deve essere estesa a tutti gli uffici dell'ente.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	TARGET1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	6	9	12
% corsi a distanza / totale corsi	100%	100%	100%
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	5	5	5