

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Comune di TORRE BERETTI CASTELLARO

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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, 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 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.

.Atteso che il comune ha meno di 50 dipendenti si adotterà un piano semplificato e lo stesso essendo il primo ad essere adottato avrà carattere sperimentale e si concretizzerà nel riferimento agli atti organizzativi e programmatici adottati con riferimento all'esercizio 2022 che vengono così recepiti nel piao 2022

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
|--|--|---|--|
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | Comune Torre Beretti Castellaro via Frascarolo 4 Telefono: 0384/84132 Fax 0384/613005 Posta Elettronica Certificata : ragio.comunetorreberetti@pec.it P.Iva: 01394200180 Il codice univoco : UFMN03 codice iban IT30W0569611300000030700X79 | | SI |

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
|--|---|---|--|
| 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | <p>In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la <u>piena accessibilità</u>, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini in generale e agevolare coloro che hanno meno dimestichezza con l'uso dei mezzi tecnologici e nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.</p> <p><u>Gli atti di riferimento della sezione sono :</u></p> <p>D.U.P. 2022/2024 approvato con delibera C.C. n. 6 del 30.04.2022 di cui al seguente link : http://www.comunetorreberetti.pv.it/index.php?mod=bilancio_di_previsione_1 Piano delle procedure da semplificare e reingegnerizzare che è allegato alla lettera A del piano</p> <p>Gli obiettivi di accessibilità approvati con delibera G.M. 58/2021 sono pubblicati al seguente link : http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/21_altri_contenuti/DELIBERA%2058-2021.pdf</p> | | |

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| <p>2.1 Valore pubblico</p> | <p>La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e deicittadini in generale.</p> <p>Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.</p> <p>Gli atti di riferimento sono costituiti dal D.U.P. 2022 2024 e dal bilancio di previsione 2022 2024 di cui ai seguenti link : http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/00_disposizioni_generali/01_atti_generali/00_piano_delle_azioni_positive_trieennio_/azioni%20poitive.pdf</p> | | |
|-----------------------------------|---|--|--|

| | | | |
|------------------------------------|--|--|--|
| <p>2.2 Performance</p> | <p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di <i>performance management</i>, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p> <p>Il Piano Obiettivi 2022 e Piano delle Performance è stato approvato dal Comune di Valle Lomellina in data 11/09/2022 delibera G.M. 57 .Il link di riferimento è il seguente : http://www.comunetorreberetti.pv.it/index.php?mod=piano_della_performance</p> <p>Il Comune ha approvato in ordine alle pari opportunità la Deliberazione di Giunta n. 55 del 11.09.2021 ad oggetto “<i>Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198; piano triennale delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro (triennio 2022 – 2024)</i>”.</p> <p>Il link di riferimento è il seguente : http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/00_disposizioni_generali/01_atti_generali/00_piano_delle_azioni_positive_triennio_azioni%20positive.pdf</p> | | |
| <p>2.3Rischi corruttivi</p> | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>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.</p> <p>Il piano della prevenzione della corruzione approvato dalla Giunta con delibera G.M. 80 del 30 11 2021 prevede i contenuti sopra citati ed è reperibile al seguente link :</p> <p>http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/00_disposizioni_generali/00_programma_per_la_trasparenza_e_lintegrita/03_piano_prevenzione_1234/G.C.%2080.pdf</p> | | |
|--|--|--|--|

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
|---|---|---|--|
| 3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | Alla data del 31 12 2021 la dotazione organica dell'ente è costituita da due dipendenti di cui una part time ore 24 e un dirigente segretario comunale in convenzione . | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 3.1 Struttura organizzativa | In considerazione del fatto che la pianta organica risale ai primi anni del 2000 e tenuto conto dell'imminente entrata in vigore del nuovo contratto funzioni locali 2019/2021 si procederà ad una revisione della pianta organica in base alle nuove esigenze e dinamiche organizzative Non sono state previste assunzione nel 2022. | | |
|--|--|--|--|

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
|--|---|---|--|
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile | <p>Il comune ha adottato il piano per le azioni agili in data 16/01 con delibera 7 G.M. 2021 .Del lavoro agile hanno usufruito durante il periodo emergenziale ,i dipendenti non preposti ad attività che necessariamente richiedevano la presenza fisica sul posto di lavoro.Il piano è pubblicato al seguente link : http://www.comunetorreberetti.pv.it/sections/00_amministrazione_trasparente/00_disposizioni_generali/01_atti_generali/00_pola/pola.pdf</p> <p>Allo stato attuale e in attesa dell'entrata in vigore del nuovo contratto e delle circolari di settore nel periodo post emergenziale ,il lavoro agile è circoscritto a situazioni eccezionali ed occasionali nella salvaguardia della continuità delle funzioni .</p> | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale | Con deliberazione di Giunta n. 56 del 11/09/2021 si è proceduto ad adottare il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 .Il piano è pubblicato al seguente link : | | |
|--|---|--|--|

| | | | |
|---|---|--|--|
| 3.3.1 3.2 Formazione del personale | La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'amministrazione .Il piano della formazione è in allegato B al presente provvedimento. | | |
|---|---|--|--|

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
|----------------------------------|--|---|--|
| 4. MONITORAGGIO | <p>In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p> | | |