

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

## Comune di Semiana

### 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 è al momento fissata al 31 maggio 2023 essendo i termini del bilancio di previsione stati prorogati al 30/04/2023

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 2023-2025, 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 si concretizzerà nel riferimento come allegati o come link di pubblicazione, ai vari atti organizzativi e programmatici.

| <b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>                 | <b>DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE</b>  | <b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b> | <b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b> |
|--|--|---|--|
| <b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> | Comune di Semiana<br>Via Vittorio Veneto 20<br>tel.0384/804615<br>fax 0384/804615<br><br>Posta Elettronica Certificata: <a href="mailto:semiana@postemailcertificata.it">semiana@postemailcertificata.it</a><br>P.Iva: 00471430181<br><br>Codice univoco UF33P8<br>IBAN IT 47 I 05696 11300 000031000X88 |   | SI   |

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE   | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE   | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
|---|---|--|---|
| <b>2. SEZIONE 2</b><br><b>VALORE PUBBLICO,</b><br><b>PERFORMANCE E</b><br><b>ANTICORRUZIONE</b> | <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.</p> <p><u>Gli atti di riferimento della sezione sono:</u><br/> <u>piano delle performance/obiettivi di cui all'allegato A .</u></p> <p>Gli obiettivi di accessibilità di cui all'allegato B</p>   |  |   |
| <b>2.2 Performance</b>  | <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><b>Il Piano Obiettivi 2023 è contenuto nell'allegato A.</b></p> <p>In ordine alle pari opportunità l'allegato C contiene il <i>piano triennale delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro (triennio 2023 – 2025)</i>”.</p> |  |   |

|                                     |   |  |  |
|-------------------------------------|---|--|--|
| <p><b>2.3 Rischi corruttivi</b></p> | <p>Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022<br/> 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<br/> 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"> <li>a) autorizzazione/concessione;</li> <li>b) contratti pubblici;</li> <li>c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li> <li>d) concorsi e prove selettive;</li> <li>e) 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.</li> </ul> <p>Il piano della prevenzione della corruzione confermato anche per 2023/2025 dalla Giunta con delibera G.M. 56 del 06 12 2023 prevede i contenuti sopra citati ed è reperibile al seguente link:</p> <p><a href="https://www.comune.semiana.pv.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza">https://www.comune.semiana.pv.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</a></p> |  |  |
|-------------------------------------|---|--|--|

| <b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>                    | <b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>  | <b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b> | <b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b> |
|---|---|---|--|
| <b>3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> | <p>Alla data del 31 12 2022 la dotazione organica dell'ente è costituita da due dipendenti in ruolo e un dirigente segretario comunale in convenzione.</p> <p>Sono previste sette unità organizzative/servizi/settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE</li> <li>• SETTORE ISTITUZIONALE</li> <li>• SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI</li> <li>• SETTORE SERVIZI SOCIALI E SERVIZI AI CITTADINI (SPORT, CULTURA, TEMPO LIBERO)</li> <li>• SETTORE TECNICO E LAVORI PUBBLICI URBANISTICA</li> <li>• SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E DELLA PROTEZIONE CIVILE</li> </ul> |   |  |
| <b>3.1 Struttura organizzativa</b>                  | <p>In considerazione del fatto che la pianta organica risale ai primi anni del 2000 e tenuto conto dell'entrata in vigore del nuovo contratto funzioni locali 2019/2021 si procederà a predisporre nel corso del 2023 una nuova pianta organica in base alle nuove esigenze e dinamiche organizzative</p> <p>Non Sono state previste assunzioni nel 2023.</p>   |   |  |

| <b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>                       | <b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>  | <b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b> | <b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b> |
|--|---|---|--|
| <b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>             | Il Comune non aveva adottato il piano per le azioni agile durante il periodo emergenziale. 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 era stato circoscritto a situazioni eccezionali ed occasionali nella salvaguardia della continuità delle funzioni. Apposita schema sul lavoro agile è contenuta nell'allegato D. |   |  |
| <b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b> | L'allegato E contiene il fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025. Non sono previste assunzioni. Il personale sarà potenziato mediante ricorso a convenzionamenti o ad incarichi a dipendenti di altri comuni aventi specifica professionalità nei settori tecnico -economico finanziario mentre per la polizia locale e per i servizi alla persona opera la gestione associata con Valle Lomellina.                    |   |  |
| <b>3.3.1 3.2 Formazione del personale</b>              | La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'amministrazione. Il piano della formazione è in allegato F al presente provvedimento.   |   |  |

| <b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b> | <b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>  | <b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b> | <b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b> |
|----------------------------------|---|---|--|
| <b>4. MONITORAGGIO</b>           | <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 dell’coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p> |   |  |