

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Comune di Semiana

2026

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.

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 (30 giorni dalla scadenza del termine di approvazione del bilancio) è collegata al termine di approvazione del bilancio che alla data odierna risulta prorogato al 28/02/2026.

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 2026-2028, 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.

Alla luce delle linee emanate dal dipartimento funzione pubblica approvate il 17 12 2025 di carattere non prescrittivo ma orientativo per ciascuna sezione è stato predisposto un solo allegato e sono effettuati i collegamenti tra il D.U.P. come strumento programmatico e il Piao come strumento programmatico e di attuazione.

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 di Semiana Via Vittorio Veneto 20 tel. 0384/804615 fax 0384/804615 Posta Elettronica Certificata: semiana@postemailcertificata.it P.Iva: 00471430181 Codice univoco UF33P8 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
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</p> <p>Gli atti di riferimento della sezione sono: <u>piano delle performance/obiettivi di cui all'allegato A</u> <u>Gli obiettivi di accessibilità di cui all'allegato B</u></p>		
2.1 Valore pubblico	<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 dei cittadini 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. 2026-2028 e dal bilancio di previsione 2026-2028 approvati dal C.C. numero 16 in data 22/12/2025 di cui al link: https://www.comune.semiana.pv.it/it-it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo</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 2026 è contenuto nell'allegato A</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 2026 – 2028)</i>”.</p>		
<p>2.3 Rischi 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 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>Il piano della prevenzione della corruzione è stato confermato dalla Giunta con delibera G.M. 35 del 18/11/2025 prevede i contenuti sopra citati ed è reperibile al seguente link:</p> <p>https://www.comune.semiana.pv.it/it-it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/2024/#</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	<p>Alla data del 31/12/2025 la dotazione organica dell'ente è costituita da due dipendenti in ruolo e un dirigente segretario comunale in convenzione. Sono previste sette unità organizzative/servizi/settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE • SETTORE ISTITUZIONALE • SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI • SETTORE SERVIZI SOCIALI E SERVIZI AI CITTADINI (SPORT, CULTURA, TEMPO LIBERO) • SETTORE TECNICO E LAVORI PUBBLICI URBANISTICA • SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E DELLA PROTEZIONE CIVILE 		
3.1 Struttura organizzativa	<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 2022/2024 si procederà a predisporre nel corso del 2026 una nuova pianta organica in base alle nuove esigenze e dinamiche organizzative correlate alla cessazione di un dipendente esterno in data 31/12/2025.</p>		
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>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. Apposito schema sul lavoro agile è contenuto nell'allegato D.</p>		
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>L'allegato E contiene il fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028. Sarà valutata una assunzione anche part time nel settore esterno a seguito cessazione del dipendente previa verifica capacità assunzionale e di bilancio. 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 opera la gestione associata con Valle Lomellina.</p>		
3.4 Formazione del personale	<p>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.</p>		

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 dell'adoerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>		