



Comune di Cortemaggiore

Provincia di Piacenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024 (PIAO)

(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)



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Rosa Regondi

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024.....	4

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 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:

- 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
- f) (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli
- g) 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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 di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Comune di Cortemaggiore Indirizzo: Piazza Patrioti 8, 29016 Cortemaggiore (PC) Codice fiscale/Partita IVA: 00232410332 Sindaco: Luigi Merli Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 16 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: Telefono: 0523 832701 Sito internet: www.comune.cortemaggiore.pc.it E-mail: segreteria@comune.cortemaggiore.pc.it PEC: comune.cortemaggiore@sintranet.legalmail.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 11/04/2022.
Sottosezione di programmazione Performance	Piano Performance, Obiettivi e PRO anno 2022 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 28/04/2022.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 28/04/2022.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 156_ del 27/12/2022.
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	In attesa dei nuovi contratti collettivi di settore, gli aspetti riguardanti il lavoro a distanza sono stati anticipati per tutta la P.A. nelle “Linee guide in materia di lavoro agile nella amministrazioni pubbliche”, concordate con i Sindacati e sulle quali è stata acquisita l’intesa in Conferenza Unificata in data 16/12/2021, le quali nelle more della regolamentazione di detti contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019 – 2021, che disciplineranno a regime l’istituto e che costituiscono la modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile. Con l’entrata in vigore dei nuovi CCNL le suddette linee guida cesseranno la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi. Pertanto, atteso che in data 04/08/2022 Aran e OO.SS hanno sottoscritto l’ipotesi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni locali per il triennio 2019-202, il Comune di Cortemaggiore demanda alla disciplina di cui alla vigente legislazione la materia in oggetto.
Sottosezione di programmazione Formazione del personale	In considerazione delle caratteristiche dimensionali dell’Ente, si è ritenuto di non dotare il comune di Cortemaggiore di un vero e proprio Piano della Formazione. Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori per legge, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione – trasparenza e di sicurezza dei luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi a spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento (tra cui “Anusca” per il personale dei servizi demografici e Lega delle Autonomie per il personale di tutti gli altri servizi), in adesione alle esigenze normative e a quelle specifiche di volta in volta rappresentate dal personale dipendente, per migliorare concretamente

	l'azione amministrativa nell'ambito di contesti sempre più dinamici a seguito degli interventi del legislatore e degli eventuali mutamenti dell'organizzazione strutturale dell'Ente.
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022 – 2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 29/07/2021; Aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022 – 2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 14/03/2022; Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 – 2025 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 30/07/2022.
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”; - su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance e in ottemperanza a quanto stabilito con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 11/01/2018 ad oggetto: “Approvazione del documento relativo ai criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti”; 	