PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023-2025

(Art. 6 commi 1-4 del D. L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2021 n. 113)

PREMESSE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha come obiettivo quello di "*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*" (art. 6 co. 1 D. L. n. 80/2021).

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021 n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1 comma 12 del D. L. 30 dicembre 2021 n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022 n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1 comma 12 del D. L. 30 dicembre 2021 n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022 n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7 comma 1 del D. L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022 n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

L'art. 6 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" del D. L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021 n. 113 dispone quanto segue:

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più' di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
   a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
   b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
   c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine

dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del D. Lgs. 20 dicembre 2009, n. 198.
4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.
5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.
6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6.bis In sede di prima applicazione il Piano è adottato *(entro il 30 giugno 2022)* e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del D. Lgs. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

7.bis Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

Il "*Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, rappresenta il

provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.
Mentre il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 rappresenta il punto di partenza del PIAO, i contenuti del Decreto n. 132/2022 rappresentano l'evoluzione dello stesso e danno forma a tutti i PIAO che saranno approvati.
Infatti, all'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge "*Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.*"

L'art. 1 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132, nel definire le finalità e l'ambito di applicazione, dispone al comma 2:
2. Al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il presente decreto, definisce, altresì, le modalità' semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

L'art. 6 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 dispone modalità semplificate per le PA con meno di cinquanta dipendenti:

1. Le pubbliche amministrazioni 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 (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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.
4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023-2025

Comune di San Pietro in Gu		
Sezione di programmazione	**Descrizione sintetica delle azioni / attività oggetto di pianificazione**	**Comune di San Pietro in Gu**
1. Scheda anagrafica	*Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'Ente*	Indirizzo: Piazza Prandina, 37 35010 San Pietro in Gu (PD)
		C.F. 81000550285 P. Iva 01764300289
		Sindaco: dott. Paolo Polati
		Dipendenti al 31/12/2022: n. 14
		Abitanti al 31/12/2022: n. 4.208
		Telefono: n. 049/9458111
		e-mail: protocollo@comune.sanpietroingu.pd.it
		pec: protocollo@pec.comune.sanpietroingu.pd.it
		sito: www.comune.sanpietroingu.pd.it
2.1. Valore pubblico	*In questa sezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziari. Si descrivono, quindi, in coerenza con i documenti di programm.ne economica e finanziaria, le strategie per la creazione del Valore pubblico e i relativi indicatori di impatto.*	Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) del triennio 2023-2025 adottato con deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 30/07/2022
		Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) del triennio 2023-2025 adottata con deliberazione di Consiglio comunale n. 37 del 30/12/2022
		Bi lancio di previsione del triennio 2023-2025 adottato con deliberazione di Consiglio comunale n. 37 del 30/12/2022 (*sito istituzionale: sezione amm.ne trasparente - sottosezione bilanci*)
2.2 Performance	*Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del D. Lgs. n. 150/2009. Esso è finalizzato alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti devono essere rendicontati nella relazione di cui all'art. 10 co. 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009.*	Piano della Performance e degli obiettivi 2023 adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 13/01/2023 (*sito istituzionale: sezione accesso agli atti - sottosezione delibere*)
		Piano del le Azioni positive del triennio 2021-2023 adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 12/01/2021 (*sito istituzionale: sezione accesso agli atti - sottosezione delibere*)
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	*Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all' art.1, comma 16 della L. 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni; contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Resp.le della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*	Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) triennio 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 15/07/2022 (*sito istituzionale: sezione accesso agli atti - sottosezione delibere*)
	L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.	

3.1 Struttura organizzativa	*In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, n. fasce per la gradazione delle posizioni organizzative; - ampiezza media delle unità organizzative in termini di dipendenti in servizio; -altre specificità.*	Struttura organizzativa comunale approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 87 del 17/11/2021 (*sito istituzionale: sezione accesso agli atti - sottosezione delibere*)
		Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 07/12/2022 (*sito istituzionale: sezione accesso agli atti - sottosezione delibere*)
		Regolamento comunale contenente i criteri per il conferimento e la revoca delle Posizioni organizzativa approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 25/05/2019 (*sito istituzionale: sezione accesso agli atti - sottosezione delibere*)
		Decreti del Sindaco n. 3, 4, 5 del 03/05/2022 e n. 2 del 03/02/2023 di nomina dei Responsabili con Posizione organizzativa rispettivamente delle Aree 1, 2, 3 e 4 componenti la struttura organizzativa dell'Ente *(sito istituzionale - sezione amministrazione trasparente - sottosezione personale)*
3.2 Organizzazione del lavoro agile	*In questa sezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto.*	Nelle more dell'aggiornamento della regolamentazione del lavoro agile, a seguito della normativa contenuta nel CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021 che disciplina l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9 co. 2 del D.Lgs. 28 agosto 1997 n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Fontaniva rimane regolato dalle disposizioni della normativa vigente.
3.3 Piano triennale dei Fabbisogni del personale	*Gli elementi della sezione sono: rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente; programmazione strategica delle risorse umane; obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse; strategia di copertura del fabbisogno; formazione del personale*	Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 07/12/2022 (*sito istituzionale: sezione accesso agli atti - sottosezione delibere*)
		Piano della Formazione del Personale dipendente 2023-2025 approvato con la presente deliberazione (allegato)
4. Monitoraggio	*In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.*	l monitoraggio del le sezioni "Valore pubblico" e "Perfomance" avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009.
		Il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo le indicazioni di ANAC.
		Il monitoraggio della coerenza della sezione "Organizzazione e capitale umano" con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal OIV/Nucleo di valutazione