



Comune di Oviglio

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.38

OGGETTO:

**Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024
- ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in
Legge n. 113/2021**

L'anno duemilaventidue addì otto del mese di settembre alle ore dieci e zero si è riunita in video conferenza attraverso l'utilizzo della piattaforma "Zoom" previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge, la Giunta comunale, della quale sono membri i Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Armano Antonio - Sindaco	Sì
2. Pugliese Emilia - Vice Sindaco	Sì
3. Campini Francesco - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa alla seduta e ne cura la verbalizzazione il Segretario Comunale dottoressa Paola Marcella Crescenzi garantendone le funzioni di cui all'art. 97 del TUEL.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor Antonio Armano nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiarata aperta la seduta invita tra gli altri argomenti, alla trattazione di quanto in oggetto.

- ❑ Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico/amministrativa della proposta di deliberazione, reso dal Segretario Generale ai sensi dell'art.49 del Decreto legislativo 18 agosto 2000 n° 267 e s.m.i.;

Dottorssa Paola Marcella Crescenzi



LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato 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, relativo al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;

Preso atto che in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";

Dato atto che:

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 21/04/2022, esecutiva, s.m.i., è stata approvata nota di aggiornamento al D.U.P 2022-2024 e il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022-2024;
- Con deliberazione succitata, esecutiva, s.m.i., è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024;
- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 17/03/2022, esecutiva, è stato confermato il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 per l'anno 2022;
- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 19/05/2022, esecutiva, s.m.i., è stato approvato il PRO 2022-2024;
- il Piano delle azioni positive 2022-2024 è inserito nel PIAO e verrà approvato in questa sede;
- Il Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024 è inserito nel PIAO e verrà approvato in questa sede;

Considerato che:

- il Comune di Oviglio, alla data del 31/12/2021 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, pertanto nella redazione del PIAO 2022-2024, si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, in fase di prima applicazione la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il 30 giugno 2022;
- ai sensi all'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;

- il Comune di Oviglio, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione a tutte le disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro approvazione;

- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 30 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

- sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Oviglio, ha quindi il compito principale di fornire, in modo organico, 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;

- 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

- il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e viene approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali e pertanto i singoli Enti non hanno competenze o oneri specifici se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano;
- fornire supporto alle attività del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, se richiesto;
- rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 3 giorni;
- comunicare al Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 15 giorni, delle misure attuative, adottate per realizzare il Piano.

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 14;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità

(Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)", ed in particolare l'art. 2, comma 594, lettera a) che disciplina il "Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio";

- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";

- il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;

- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

- il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

- il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

- il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

- l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;

- il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;

- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

- il vigente Statuto comunale;

con voti unanimi e favorevoli resi nei modi di Legge,

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. di dare mandato al Segretario Comunale, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. di dare mandato al Segretario Generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
Armano Antonio



Il Segretario Comunale
Crescenzi Paola Marcella

Il sottoscritto

ATTESTA

che la presente deliberazione:

viene pubblicata il giorno 06/10/22 all'Albo Pretorio Telematico sul sito istituzionale dell'Ente all'indirizzo www.comune.oviglio.al.it per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 e s.i.m.

- ☒ Viene comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs. 18.8.2000 n.267 e s.i.m.
- ☐ È stata dichiarata immediatamente eseguibile – Art. 134 – comma 4° del D.Lgs. 18.8.2000 n.267 e s.i.m.

Oviglio, li 06/10/22



Il Segretario Comunale
Crescenzi Paola Marcella

Il sottoscritto

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il giorno _____ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134 – comma 3° del D.Lgs. 18.8.200 n.267 e S.I.M.

Oviglio, li _____

Il Segretario Comunale
Crescenzi Paola Marcella

Il sottoscritto

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata ratificata/comunicata al Consiglio Comunale con deliberazione n. _____ in data _____

è stata affissa all'Albo Pretorio Telematico sul sito istituzionale dell'Ente all'indirizzo www.comune.oviglio.al.it, nelle forme previste dall'art. 32 comma 1 della Legge 18/06/2009 n.69 per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 e s.i.m.

Oviglio, li _____

Il Segretario Comunale
Crescenzi Paola Marcella



COMUNE DI OVIGLIO
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Schema di
Piano integrato di attività ed organizzazione
2022/2023/2024 – Annualità 2022

Il Decreto del Ministro per la P.A., adottato ai sensi dell'art. 6 c. 6° D.L. 80/2021, convertito, e pubblicato in data 30.06.22, definisce il contenuto del piano, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo.

Sono state pubblicate in data 2/12/2021 le linee guida per la compilazione del Piano Integrato di attività ed organizzazione allo scopo di fornire a tutte le amministrazioni tenute al PIAO una guida alla compilazione e di dare loro una chiave di lettura immediata, semplificata e omogenea, per ridurre al minimo l'impatto della predisposizione del Piano nei confronti delle amministrazioni e dei soggetti tenuti alla sua adozione.

Con tali linee guida però vengono definite le sezioni del Piao per come di seguito definito:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

All'interno di ciascuna sezione devono essere definite sottosezioni di programmazione in cui vengono indicati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici.

Il PIAO cerca di dare una visione organica a tutti i documenti apparsi negli anni per la gestione di un ente locale, in modo da semplificare la visione della *governance* e costruire un piano organico di transizione amministrativa in ottica digitale di un ente locale e la sua realizzazione è probabilmente il modo migliore di dare un senso ai diversi piani non finanziari che ogni ente deve scrivere nel tempo. La sua triennialità permette di avere una visione di insieme dell'ente e di fare una programmazione su uno scenario di medio periodo.

Questa amministrazione ritiene di approvare in via sperimentale il proprio piano di attività ed organizzazione unificando al momento dell'approvazione del Piano esecutivo di gestione (entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione da parte del consiglio comunale) il PIAO che raggruppa il piano della performance, il piano delle azioni positive, il piano del fabbisogno del personale, il Piano triennale di gestione professionale del rischio da corruzione e trasparenza ed altro ancora

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di Oviglio

Provincia Alessandria (AL)
Regione Piemonte

Popolazione 1.192 abitanti (01/01/2022 Istat) -
Superficie 27,37 km²
Densità 43,56 ab./km²

Codice Istat 006122
Codice catastale G199

N° dipendenti 4

Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

In questa sezione vengono ricondotti i contenuti del Piano integrato della performance Obiettivi 2022, comportamenti organizzativi, Piano di gestione professionale del rischio da corruzione in particolare fermi i contenuti dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Sottosezione *Valore Pubblico 2.1*

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in acronimo: P.I.A.O.) è uno strumento che risponde a una logica ben precisa: mettere in relazione l'attività della pubblica amministrazione con gli strumenti preordinati alla sua efficace ed efficiente attuazione secondo il principio di razionalità nonché alla consecuzione degli scopi cui l'attività amministrativa è a sua volta vocata secondo le relative funzioni di spettanza.

Esso costituisce quindi un elemento che inverte una specifica relazione di mezzo a scopo, il cui anello terminale è costituito dagli *stakeholder*, ossia dai portatori e titolari di interessi, che, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, hanno un vero e proprio diritto esistenziale alla loro realizzazione attraverso un'azione amministrativa che non è mera esecuzione, ma consecuzione.

Di qui l'imprescindibilità di rendere immediatamente riconoscibile il contenuto degli strumenti aziendali messi in campo dalla pubblica amministrazione, i quali sono poi gli elementi costitutivi della sua azienda, volendola vedere quale organizzatore professionale di ciò che serve per attuare efficaci ed efficienti processi di erogazione di servizi e di rimozione degli ostacoli e delle differenze di partenza che garantiscano a tutti – entro una prospettiva di autentica eguaglianza sostanziale – di accedere alle utilità pubbliche.

In questo modo, acquistano immediata evidenza e doverosa riconoscibilità gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale, i comportamenti organizzativi richiesti a ogni elemento della catena di erogazione, la predisposizione di idonei mezzi per la gestione professionale del rischio

da corruzione e per la trasparenza amministrativa, ormai ampiamente collaudati, le modalità di valorizzazione della risorsa di personale, a sua volta vista entro un processo di miglioramento continuo non solo della sua *performance*, ma anche del relativo e propedeutico bagaglio culturale, da attuare attraverso percorsi mirati di formazione e progressiva valorizzazione.

Allegato 2.1 Documento unico di programmazione (DUP)

Sottosezione *Performance* 2.2

definisce e comprende gli elementi fondamentali (obiettivi di *performance* organizzativa e individuale, indicatori e *target*) per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dei Dirigenti di Settore

è suddiviso e definito sulla base della metodologia sopracitata, per Centri di Responsabilità (CdR) e articolato in obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale

visto l'articolo 35 del D.Lgs. 14/03/2013 n. 33 intitolato "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" in tema di "*Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati*" nella nuova formulazione introdotta con il D. Lgs. n. 97/2016; nonché l'art.2 della Legge 241/90 intitolato "Conclusione del Procedimento" e tenuto conto che la ricognizione dei procedimenti amministrativi assolve, pertanto, alla duplice funzione di trasparenza ai sensi del Decreto Legislativo 33/2013, le cui disposizioni integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione a norma dell'art.117 della Costituzione; e di fissazione dei termini di conclusione ai sensi della legge n.241/90 che contiene le norme fondamentali in materia di procedimento amministrativo e della necessità di pubblicare i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza e che per ciascuna tipologia di procedimento sono pubblicate le informazioni ivi previste si ritiene di aggiornare il catalogo dei procedimenti amministrativi con l'indicazione dei responsabili, dei titolari del potere sostitutivo nonché dei tempi di conclusione viene proposto l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare per l'anno 2022 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;

Questa prima partizione della sezione è riconducibile al Piano integrato della performance nell'aliquota degli obiettivi strategici individuale e dei processi per i quali sono definiti annualmente gli indicatori e i target a misura del grado di raggiungimento, il catalogo dei procedimenti amministrativi unitamente all'elenco delle procedure che si intendono reingegnerizzare in corso d'anno

allegato 2.2 Piano integrato della performance ELENCO OBIETTIVI – OBIETTIVI

Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza 2.3

definisce 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

la seconda partizione è invece riconducibile al Piano di gestione professionale del rischio da corruzione e trasparenza

allegato2.3 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Posti di ruolo a tempo pieno

Posti di ruolo part-time

CATEGORIA B:

1 Uomo

CATEGORIA C: 2 Uomini 1 Donna

Totale Donne: 1

Totale Uomini: 3

La struttura organizzativa del comune di Oviglio è stata da ultimo definita con deliberazione della Giunta Comunale 22/2019, esecutiva.

3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019/2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle Amministrazioni Pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30/11/2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.LGS 28/08/1997 n. 281, in data 16/12/2021 l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Valenza, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.3 Sottosezioni Piano triennale del Fabbisogno del personale

Approvato con D.U.P. già allegato.

Contenuti ulteriori

In questa sezione si ritiene di ricondurre altresì le parte di cui all'art.6 comma 2 lettera f) e g) e precisamente:

- a) obiettivi formativi annuali.

obiettivi formativi annuali e pluriennali

1. Gestione professionale del rischio da corruzione (Anticorruzione) e trasparenza – codice di comportamento
2. Codice degli Appalti

3. Norme in materia contabile e finanziaria. Aggiornamenti
4. Riscossione
5. Redazione atti amministrativi, tecniche e buone prassi
6. Servizi demografici (corsi in materia di anagrafe e stato civile)
7. Personale degli enti locali: novità, aggiornamenti, concorsi e covid-19
8. Sicurezza sul posto di lavoro e primo soccorso

Sezione 4 Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.L. 09/06/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 06/08/2021 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:

- Secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance";
- Secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttive trasparenza";



**COMUNE DI
OVIGLIO**

**Piano Integrato di attività
e organizzazione
(P.I.A.O)
2022/2024**

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Documento unico di programmazione (DUP SEMPLIFICATO)
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) – PRO
	2.2 Performance	Piano della performance Piano delle azioni positive Agenda Digitale Locale (non presente) Piano Triennale Informatica
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP)
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) o Indirizzi (non presente)
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP); Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024; Piano della formazione del personale
4 MONITORAGGIO		Verifica sullo stato di attuazione dei programmi Sistema di misurazione e valutazione della performance Relazione sulla performance

MAPPA DI APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL PIAO

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 17 luglio 2021	DUP-2022-2024: https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/2021/#2021
	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 21 aprile 2022	NOTA AGGIORNAMENTO DUP 2022-2024: https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/2021/#2021
Piano Esecutivo di Gestione (Peg) integrato con PDO e Piano della Performance	Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 19 maggio 2022	PRO https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance
Piano delle Azioni Positive 2022- 2024	Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 08.09.2022	PIANO AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

**Piano Organizzativo del
Lavoro agile (POLA)
2021-2023**

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019/2021 che disciplineranno a regime l'istituto per aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle Amministrazioni Pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30/11/2021 per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art.9, comma 2, del D.lgs 28/08/1997 n. 281, in data 16/12/2021 e sottoscritta la preintesa in data 04.08.22, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Oviglio, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024	Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 17 marzo 2022	PTPCT_2022-2024 https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 27.03.2018	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/2020/#2020
Piano triennale dei fabbisogni di personale	Deliberazione del C.C. 5/2022	D.U.P. https://www.comune.oviglio.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza



COMUNE DI OVIGLIO (AL)

PROGRAMMAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE

2022/2024

(D.Lgs. n. 198/2006 - art. 48)

La normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP). Nell'ordinamento dell'Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti a conformarsi è rappresentata dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

In seguito la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Tale legislazione quindi, indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari.

Con il presente Piano Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale di Oviglio favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *"favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*, viene pertanto adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022 – 2024.

Personale in servizio alla data del 31/12/2021

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Posti di ruolo a tempo pieno

Posti di ruolo part-time

CATEGORIA B:

1 uomo

CATEGORIA C: 2 Uomini - 1 Donna

TOTALE DONNE: 1

TOTALE UOMINI: 3

Si dà quindi atto che vi è equilibrio di genere, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decr. L.vo n. 198 dell'11.4.2006 .

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio di durata del PAP sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità .
- **Obiettivo 2:** Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali.

- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Programmare attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale di tutto il personale dipendente, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.
- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro nonché l'utilizzo dell'istituto dello smart-working.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- **Obiettivo 7:** Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro

Azioni per il conseguimento degli obiettivi:

- **Azione 1.** a) assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; b) in sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, con attenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne (progressioni economiche).
- **Azione 3.** a) attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere; b) nella scelta delle tematiche da approfondire, ferma restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere, tener conto anche delle aspettative del personale dipendente; c) organizzare, ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare e quindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di tutto il personale, tenendo conto anche di particolari esigenze collegate al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne nella famiglia; d) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 4.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, su richiesta del personale interessato e sempre che le richieste non contrastino con le esigenze istituzionali del Comune e con gli orari in cui determinate attività d'ufficio devono essere svolte, potranno essere definite, per periodi di tempo correlati alle difficoltà rappresentate, forme di flessibilità orarie strettamente funzionali alle necessità rappresentate, informando le organizzazioni sindacali rappresentative.

- **Azione 5.** Istituzione sul sito dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
- **Azione 6 :** a) promozione, a cura di ciascun dirigente, di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ;ed al clima organizzativo nei diversi Settori; b) realizzazione di periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare il benessere organizzativo, anche attraverso la distribuzione di questionari ai dipendenti.; c) verifica che non vi siano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Durata del piano: triennale. il triennio decorre dal settembre 2022 ad agosto 2024

Pubblicazione e diffusione: Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Oviglio.

Nel periodo di vigenza del piano, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento congruo e condiviso.



COMUNE DI OVIGLIO
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Piano triennale di formazione del personale
2022/2024

Obiettivi formativi annuali e pluriennali

Per il triennio 2022/2024, considerata l'attenzione dell'amministrazione a favorire la formazione professionale nonché corsi di aggiornamento, vengono proposti ai dipendenti corsi di formazione, come sotto elencati, dando preferenza ai corsi gratuiti anche on line della Lega dei Comuni di Pavia e Neo PA di Alessandria, con l'avvertenza che detta formazione deve coinvolgere tutto il personale.

In via esemplificativa ma non esaustiva si riportano i principali temi che saranno affrontati nelle giornate formative:

1. Gestione professionale del rischio da corruzione (Anticorruzione) e trasparenza – codice di comportamento
2. Codice degli Appalti
3. Norme in materia contabile e finanziaria. Aggiornamenti
4. Riscossione
5. Redazione atti amministrativi, tecniche e buone prassi
6. Servizi demografici (corsi in materia di anagrafe e stato civile)
7. Personale degli enti locali: novità, aggiornamenti, concorsi e covid-19
8. Sicurezza sul posto di lavoro e primo soccorso