PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

(PIAO)

dell'Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Biella
secondo le modalità semplificate di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021,
n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 nonché dall'articolo 6 del
decreto 24 giugno 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il
Ministero dell'economia e delle finanze

2025-2027

Approvato nella seduta di Consiglio del 28/01/2025

Sommario

Premessa.....	3
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione	5
Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	6
Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano	7
Sezione 4 - Monitoraggio.....	11

Premessa

- a) L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, ha introdotto nel nostro ordinamento l'obbligo di redigere il Piano integrato di attività per le Pubbliche con più di 50 dipendenti;
- b) dal suddetto obbligo sono escluse delle scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- c) il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito anche denominato PIAO o Piano, è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la stessa data;
- d) il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri oltre che sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- e) l'articolo 6, comma 6, del d.l. 80/2021, modificato dall'articolo 1, comma 12, lettera a), n. 3), del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, ha stabilito che 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'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un *“Piano tipo”*, quale strumento di supporto alle amministrazioni;
- f) il 30 giugno 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, che ha disposto la soppressione degli adempimenti relativi ai seguenti piani, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:
 - 1. Piano dei fabbisogni di personale e Piano delle azioni concrete (art 6, commi 1, 4 e 6, e artt. 60-bis e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 - 2. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
 - 3. Piano della performance (art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);

4. Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190);
5. Piano organizzativo del lavoro agile c.d. POLA (introdotto come sezione del Piano della Performance dall'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
6. Piano di azioni positive c.d. PAP (art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

Con il decreto 24 giugno 2022 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'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stato adottato un Piano tipo e sono state definite le modalità semplificate per l'adozione del medesimo Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (c.d. Regolamento attuativo del PIAO), come di seguito trascritto.

Schema del Piano tipo:

- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
 - 2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico
 - 2.2 Sottosezione di programmazione Performance
 - 2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza
- SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
 - 2.4 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa
 - 2.5 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile
 - 2.6 Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale
- SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Lo stesso decreto interministeriale 24 giugno 2022, inoltre, ha precisato che per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti, la predisposizione del PIAO è limitata solo alle seguenti attività:

- Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza, per la quale, in riferimento alla mappatura dei processi, è previsto l'aggiornamento della situazione rilevata (esistente) all'entrata in vigore del suddetto decreto, considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a autorizzazione e/o concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, concorsi e prove selettive nonché 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;

- Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa;
- Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile;
- Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale, relativamente alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Il presente PIAO viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Biella, nella sezione Amministrazione Trasparente, nonché sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Sezione 1- Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione	Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Biella, di seguito anche denominato Ordine
Tipologia	Ente pubblico non economico
Codice fiscale	90031470025
Indirizzo	Via Novara n. 1 Biella (13900)
Email	architetti@biella.archiworld.it
PEC	archbiella@pec.aruba.it
Telefono	015 22404
Sito web	www.bi.archiworld.it
Codice IPA	oda_096
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024	0 (zero)

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione di programmazione 2.1. VALORE PUBBLICO
Compilazione non obbligatoria per le PA con non più di 50 dipendenti

Sottosezione di programmazione 2.2. PERFORMANCE
Compilazione non obbligatoria per le PA con non più di 50 dipendenti

Sottosezione di programmazione 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
--

L'Ordine ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) il dott. Arch. Angela Culetta che possiede una specifica competenza in materia e resterà in carica fino al 24/05/2025, inoltre, ha adottato:

- in data 10/12/2024 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024/2026 completo e conforme alle indicazioni di cui al Piano nazionale anticorruzione (PNA), agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC e alla delibera ANAC n. 777/2021;
- in data 31/03/2021 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021/2023, che segue le indicazioni di tempo in tempo fornite da ANAC (cfr. in particolare PNA 2019, oltre che PNA 2016, parte III specifica per Ordini e Collegi), che è disponibile sul sito istituzionale dell'Ordine al link seguente:

https://www.architettibiella.it/amministrazione/wp-content/uploads/2021/04/PianoTPC_OrdineArch_2021_2023.pdf

In questa sede si conferma che il documento è stato redatto su proposta del RPCT tenuto conto della valutazione di impatto del contesto esterno, della valutazione di impatto del contesto interno, della programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio, ai sensi del d.lgs. 33/2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

Sottosezione di programmazione 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA
--

Gli Organi dell'Ordine sono i seguenti:

- a) Consiglio Direttivo, costituito da nove consiglieri, eletti per il quadriennio 2021-2025, compresi il Presidente, il Vice Presidente, il Segretario e il Tesoriere;
- b) Consiglio di Disciplina, composto da nove consiglieri.

La gestione dell'Ordine è affidata al Consiglio Direttivo, che, all'occorrenza, si avvale dell'assistenza di professionisti e consulenti esterni, oltre che di fornitori di servizi specialistici, in quanto l'Ordine non ha mai non avuto lavoratori alle proprie dipendenze.

Anche allo scopo di contenere i costi di gestione, l'Ordine intrattiene rapporti di collaborazione con la Federazione Interregionale degli Ordini degli Architetti Pianificatori Paesaggisti e Conservatori del Piemonte e della Valle d'Aosta (Organismo di Federazione), inoltre, fino al 31 dicembre 2023 si è avvalsa del supporto dell'AIAB - Associazione degli Ingegneri e degli Architetti di Biella, nel rispetto degli scopi associativi.

Organico del personale al 31 dicembre 2024

AREA PROFESSIONALE	POSTI IN ORGANICO	POSTI IN ORGANICO COPERTI
Dirigente	0	0
Area delle elevate professionalità	0	0
Area dei funzionari (ex categoria C)	0	0
Area degli assistenti (ex categoria B)	0	0
Area degli operatori (ex categoria A)	0	0
Totali	0	0

Sottosezione di programmazione
3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile, anche denominato smart working, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla 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”*, articoli 18-24, che si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e costituisce una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, in base alla quale il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi affinché la prestazione stessa sia resa in un luogo diverso dalla sede abituale.

Ai sensi dell'art. 18 della legge 81/2017, lo scopo del lavoro agile è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *“anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*. Concretamente, in attuazione degli accordi in materia di lavoro agile, la prestazione lavorativa è svolta in parte all'interno dei locali predisposti dal datore di lavoro e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, fermi restando i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni centrali 2019-2021 (Ccnl) regola l'istituto del lavoro agile con gli articoli da 36 a 40. In caso di istituzione di rapporti di lavoro agile, l'Ordine si impegna ad applicare la normativa di legge e contrattuale in materia, se non diversamente stabilito negli accordi collettivi o individuali che stipulerà di volta in volta, ritenendo che tale istituto possa favorire il miglioramento dei servizi offerti agli iscritti e, nel contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro del personale. Lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile non altera l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'Ordine né il suo assoggettamento ai poteri datoriali (direttivo e disciplinare), inoltre:

- impone al lavoratore il rispetto sia degli orari giornalieri di apertura dell'Ordine, sia dell'orario settimanale di lavoro stabilito per la modalità tradizionale (lavoro in presenza), ove non diversamente stabilito;
- è irrilevante ai fini retributive di progressione di carriera.

Gli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile sono messi a disposizione dall'Ordine, il quale è anche responsabile del buon funzionamento degli stessi all'atto della consegna, come il lavoratore è responsabile del loro corretto utilizzo e conservazione, con la diligenza del buon padre di famiglia.

Sottosezione di programmazione
3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi agli iscritti compatibilmente con i vincoli di finanza dell'Ordine. È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 che, al comma 2, stabilisce: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede la programmazione triennale dei fabbisogni nell'ambito del Piano integrato delle attività e delle organizzazioni (PIAO), quale sotto sezione di quest'ultimo. Al riguardo, il comma 2 del medesimo articolo 6, stabilisce che *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 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”*.

Il 14 gennaio 2025 il Consiglio dell'Ordine ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025, 2026 e 2027, quale Sottosezione di programmazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e deciso di procedere all'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale della durata di 27 ore settimanali, mansione di Assistente, alle condizioni stabilite dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni centrali (Ccnl).

Piano delle assunzioni del triennio 2025/2027

Area	Livello economico	Profilo professionale	n. unità 2025		n. unità 2026		n. unità 2027	
			tempo pieno	part time	tempo pieno	part time	tempo pieno	part time
Assistenti	ex B1	Assistente amministrativo		1				

L'esecutività della delibera adottata dal Consiglio il 14 gennaio 2025 è rimasta sospesa fino al completamento dell'attività di informazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori in merito al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025, 2026 e 2027 e al confronto, con le medesime Organizzazioni sindacali, in materia di lavoro agile.

Prospetto sinottico dei fabbisogni di personale nel triennio 2025/2027

Anno 2025

Area professionale	ex Categoria	Posti in organico		
		Totali	Coperti	Da coprire
Dirigente		0	0	0
Area delle elevate professionalità		0	0	0
Area dei Funzionari	C	0	0	0
Area degli Assistenti	B	1	0	1
Area degli Operatori	A	0	0	0
Totali		1	0	1

Anno 2026

Area professionale	ex Categoria	Posti in organico		
		Totali	Coperti	Da coprire
Dirigente		0	0	0
Area delle elevate professionalità		0	0	0
Area dei Funzionari	C	0	0	0
Area degli Assistenti	B	1	1	0
Area degli Operatori	A	0	0	0
Totali		1	1	0

Anno 2027

Area professionale	ex Categoria	Posti in organico		
		Totali	Coperti	Da coprire
Dirigente		0	0	0
Area delle elevate professionalità		0	0	0
Area dei Funzionari	C	0	0	0
Area degli Assistenti	B	1	1	0
Area degli Operatori	A	0	0	0
	Totali	1	1	0

Si precisa che, in base alle attuali esigenze dell'Ordine, non è previsto un incremento dell'organico negli anni 2026 e 2027.

Sezione 4 - Monitoraggio

Compilazione non obbligatoria per le PA con non più di 50 dipendenti
--

Biella, 28/01/2025

**Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori
della Provincia di Biella**

Il Presidente

(Dott. Arch. Vittorio Porta)