



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 - 2026

(art. 6, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

Premessa	Pag. 2
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Pag. 4
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	Pag. 4
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	Pag. 7
Sezione 4: Monitoraggio	Pag. 9

Allegati

- A: *"Elementi di contesto esterno: il tessuto socio economico di riferimento"* [sottosezione 2.1]
 - B: *"Linee strategiche anticorruzione e trasparenza"* [sottosezione 2.1]
 - C: *"Schema degli obiettivi di valore pubblico"* [sottosezione 2.1]
 - D: *"Piano triennale per la transizione digitale"* [sottosezione 2.1]
 - E: *"Piena accessibilità fisica delle strutture"* [sottosezione 2.1]
 - F: *"Piano delle performance"* [sottosezione 2.2]
 - G: *"Piano delle azioni positive"* [sottosezione 2.2]
 - H: *"Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza"* [sottosezione 2.3]
 - I: *"Elementi di contesto interno: la struttura organizzativa"* [sottosezione 3.1]
 - L: *"Piano organizzativo del lavoro agile"* [sottosezione 3.2]
 - M: *"Piano triennale dei fabbisogni di personale"* [sottosezione 3.3]
 - N: *"Piano triennale di formazione del personale"* [sottosezione 3.3]
 - O: *"Descrizione monitoraggio"* [sezione 4]
- Tabella 1: *"Gestione del Rischio e Misure Anticorruptive"* [sottosezione 2.3]
- Tabella 2: *"Valutazione del livello di esposizione al rischio"* [sottosezione 2.3]
- Tabella 3: *"Schema dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati"* [sottosezione 2.3]

PREMESSA

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 2021 e successive modificazioni, ed in coerenza con quanto previsto dal Piano-tipo di cui al Decreto Ministeriale n. 132 in data 30 giugno 2022, la Provincia di Brescia è chiamata a redigere il Piano integrato di attività e organizzazione (nel seguito anche PIAO).

Il PIAO ha durata triennale ed è aggiornato annualmente entro il termine ordinario del 31 gennaio, salvo eventuali differimenti (1).

Il presente documento rappresenta, pertanto, l'aggiornamento annuale del PIAO 2023 – 2025, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 226/2023 e smi, per il nuovo triennio 2024 – 2026.

Essendo il PIAO per sua natura a contenuto interdisciplinare, coinvolge necessariamente le diverse articolazioni dell'Ente che *ratione materiae* si occupano dei contenuti relativi alle diverse sezioni e sottosezioni dello stesso così come previste dal Piano-tipo. Avuto riguardo a tale circostanza, si rappresenta nella seguente tabella lo schema organizzativo preordinato alla formazione del documento a regime:

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE PER LA FORMAZIONE DEL PIAO		
Contenuto	Settore competente	Modalità di coordinamento
1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Staff di Direzione	Definita in autonomia sulla base dei dati disponibili
2: Valore pubblico, performance e anticorruzione		
2.1: Valore pubblico	Staff di Direzione	Definita in coerenza con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di previsione.
	Settore Innovazione	Obiettivi di semplificazione/digitalizzazione
	Settore Innovazione Settore Edilizia Scolastica e Direzionale	Obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione
2.2: Performance	Staff di Direzione	Definita anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori tramite l'apposito applicativo in uso. Tiene conto dei risultati del monitoraggio disponibili.
	Settore Risorse Umane	Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
2.3: Rischi corruttivi e trasparenza	Staff di Direzione	Definita dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori tramite l'apposito applicativo in uso, in coerenza con gli indirizzi strategici rassegnati dagli Organi di Governo dell'Ente e tenuto conto di eventuali apporti da parte di soggetti interni/esterni. Tiene conto dei risultati del monitoraggio.
3: Organizzazione del capitale umano		
3.1: Struttura organizzativa	Settore Risorse Umane	Definita in coerenza con il quadro organizzativo dell'Ente.
3.2: Organizzazione del lavoro agile	Settore Risorse Umane	Definita in coerenza con la normativa di riferimento, le previsioni del CCNL e con la regolamentazione interna all'Ente.

3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale	Settore Risorse Umane	Da definire in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente nonché nel rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli di legge.
	Settore Risorse Umane	Formazione del Personale: da definire in coerenza con il fabbisogno del personale anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori.
4: Monitoraggio		
Sottosezione "Valore pubblico" e "Performance"	Staff di Direzione	Il Settore provvede a raccogliere le risultanze del monitoraggio effettuato dalle diverse strutture competenti individuate nella specifica Sezione.
Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Staff di Direzione	Il Settore provvede a raccogliere le risultanze del monitoraggio effettuato dalle diverse strutture competenti individuate nella specifica Sezione.
Sezione "Organizzazione e capitale umano"	Nucleo di Valutazione	Su base triennale, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.
Stesura PIAO	Settore competente	
Verifica di coerenza tra i contenuti delle Sezioni del PIAO	Staff di Direzione	
Stesura del testo definitivo	Staff di Direzione	
Predisposizione proposta ai fini dell'approvazione da parte del Presidente della Provincia	Staff di Direzione	

Eventuali ulteriori elementi di dettaglio della suddetta procedura finalizzata alla formazione del documento potranno essere disciplinati con Circolare del Segretario Generale dell'Ente, tenuto conto dell'esperienza maturata ed al fine di assicurare sempre meglio il raccordo e il coordinamento dei diversi contenuti del PIAO, anche in relazione al cronoprogramma delle attività.

Vengono a tale fine attivate idonee forme di confronto, sia nell'ambito del Comitato di Direzione, sia tramite il gruppo di lavoro interdisciplinare appositamente costituito (provvedimento protocollo n. 94714/2023), nonché con il supporto dei referenti operanti presso tutti i Settori.

(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 [...] 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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”* (art. 6, comma 1, decreto-legge n. 80/2021);

- *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto [31 gennaio di ogni anno], è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”* (art. 8, comma 2, DM n. 132/2022);

Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Codice fiscale Amministrazione: 80008750178

Denominazione Amministrazione: PROVINCIA DI BRESCIA

Tipologia di amministrazione: Provincia

Regione di appartenenza: Lombardia

Classe dipendenti: maggiore di 499

Numero totale Dirigenti: 7

Numero di dipendenti con funzioni dirigenziali: 21 (trattasi di Elevate qualificazioni destinarie di deleghe di alcune funzioni dirigenziali)

Telefono: 030/37491

IPA (Indice pubblica amministrazione): p_bs

<https://indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/scheda-ente/21867>

Sito internet: www.provincia.brescia.it

PEC: protocollo@pec.provincia.bs.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Sottosezione di programmazione: valore pubblico

Considerate le rilevanti novità introdotte dalla normativa sul Piano integrato di attività e organizzazione, l'obiettivo generale è quello di armonizzare, in una logica di progressiva integrazione, i diversi ambiti di cui si compone il PIAO, partendo dalla individuazione degli obiettivi di valore pubblico.

Avendo, pertanto, di mira il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, nei limiti, naturalmente, della possibilità di intervento della Provincia di Brescia nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali.

Il DM n. 132/2022 prevede che per gli enti locali la presente sottosezione faccia riferimento alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Pertanto, partendo dal DUP 2024-2026, di cui alla deliberazione di Consiglio Provinciale n. 45 in data 11/12/2023, e successiva variazione, si è provveduto ad individuare i principali elementi di contesto dei quali tenere conto nella elaborazione dei contenuti del presente Piano integrato di attività e organizzazione. In particolare, nell'**allegato A**, viene proposta una descrizione del tessuto socio economico nel quale opera la Provincia di Brescia (cd.

contesto esterno) demandando, invece, alla sottosezione dedicata alla struttura organizzativa, la descrizione dei principali aspetti organizzativi interni (cd. contesto interno).

Fanno parte integrante del DUP anche le linee strategiche per l'aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (**allegato B**).

Inoltre, tenuto conto degli elementi di contesto disponibili e delle funzioni esercitate dalla Provincia di Brescia, il DUP individua una prima serie di indicatori di valore pubblico (e relativi valori attesi), ponendoli in correlazione e coerenza con gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi in esso contenuti. Nell'**allegato C** viene proposta, in una logica di integrazione complessiva della pianificazione dell'Ente, una schematizzazione della correlazione tra obiettivi di valore pubblico, obiettivi strategici, obiettivi operativi, obiettivi gestionali e servizi previsti dalla pianificazione gestionale e delle performance.

Nel Piano triennale per la transizione digitale, riportato nell'**allegato D**, sono invece descritti gli obiettivi di semplificazione/digitalizzazione/piena accessibilità digitale, definiti in coerenza con l'Agenda Digitale.

Per quanto riguarda, poi, la piena accessibilità fisica delle strutture di competenza dell'Ente (principalmente edifici direzionali e scuole di secondo grado), la stessa è contemplata dai vari livelli progettuali che le riguardano. Nell'**allegato E** è contenuto un documento ricognitivo circa il rispetto della normativa in riferimento alle singole strutture e sono indicati gli eventuali interventi per migliorarne l'accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

Con decreto del Presidente della Provincia n. 30 in data 13 febbraio 2024, si è provveduto ad individuare nel Segretario Generale dell'Ente il responsabile dell'attività di coordinamento e di proposta per la definizione di obiettivi per la piena accessibilità fisica e digitale dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, attribuendo allo stesso anche le funzioni di responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.

<p>2.2 – Sottosezione di programmazione: performance</p>	<p>La programmazione degli obiettivi di performance è contenuta nel Piano delle performance riportato nell'allegato F. Prosegue, in un'ottica di progressivo miglioramento, l'attività, già intrapresa lo scorso anno, di interlocuzione con i Settori, coordinata dal Segretario Generale dell'Ente, volta a progressivamente differenziare, nel documento, gli obiettivi di performance propriamente detti (rivolti alle figure apicali dei Settori e oggetto della prevista negoziazione con gli Organi di Governo), dagli obiettivi più di dettaglio.</p> <p>La programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere è, invece, contenuta nel Piano delle azioni positive, riportato nell'allegato G.</p> <p>Sotto il profilo dell'integrazione, si evidenzia il collegamento esistente tra gli obiettivi di performance e quelli in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anch'essi riportati, a protezione del valore pubblico, negli obiettivi riferiti ai singoli centri di responsabilità; ciò al fine di dare concretezza alle misure di prevenzione e per la trasparenza, radicandole nelle singole attività svolte dai Settori con conseguente valutazione anche ai fini della performance (organizzativa e individuale).</p> <p>Anche per quanto riguarda le misure programmate in altri ambiti (vale a dire, le azioni previste: dal piano per la transizione digitale; per la piena accessibilità fisica delle strutture; dal piano delle azioni positive; dal piano organizzativo del lavoro agile; dal piano dei fabbisogni di personale e dal piano di formazione del personale), esse trovano riscontro in obiettivi del piano della performance intestati ai competenti centri di responsabilità.</p> <p>Va da sé che un sistema così strutturato facilita e rende più coerente in una logica di effettività, anche la successiva attività di monitoraggio dei diversi obiettivi programmati nel PIAO.</p>
<p>2.3 - Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>La programmazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è descritta nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, riportato nell'allegato H.</p> <p>Il Piano in discorso, predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)</p>

	<p>sulla base degli obiettivi strategici approvati dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 45 in data 11/12/2023 di approvazione del DUP, e con il coinvolgimento dell'intera struttura gestionale dell'Ente, è redatto in sintonia con le indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013.</p> <p>Esso si compone, oltre che dalla parte descrittiva contenuta nel suddetto allegato, anche dalle seguenti tabelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tabella 1: <i>“Gestione del Rischio e Misure Anticorruptive”</i>; - Tabella 2: <i>“Valutazione del livello di esposizione al rischio”</i>; - Tabella 3: <i>“Schema dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati”</i>. <p>Il monitoraggio del Piano in discorso è descritto nella sezione 4 (Monitoraggio) del presente PIAO.</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>3.1 - Sottosezione di programmazione: struttura organizzativa</p>	<p>La struttura organizzativa dell'Ente, vista quale elemento di contesto interno, è stata da ultimo modificata con decreto del Presidente della Provincia n. 317 in data 06/12/2022 ad oggetto <i>“Aggiornamento del quadro organizzativo dell'Ente”</i>, ed è riportata nell'allegato I.</p> <p>Di tale struttura organizzativa, tengono conto i contenuti delle altre sottosezioni del presente PIAO, ivi compresi il Piano delle performance di cui alla sottosezione 2.1 (Performance) ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla sottosezione 2.3 (Rischi corruttivi e trasparenza).</p>
<p>3.2 - Sottosezione di programmazione: organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In materia di lavoro agile, la Provincia di Brescia aveva intrapreso, nell'anno 2019, un percorso per introdurre una disciplina organica e compiuta del lavoro agile, ai sensi della legge 81/2017, approvando uno specifico regolamento, con l'intento di ricondurre a tale istituto le precedenti esperienze di telelavoro. Il <i>“Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)”</i> è stato approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 278 in data 12/11/2019.</p> <p>Il mutamento del quadro normativo di riferimento, anche a carattere emergenziale, ha poi comportato la necessità di continui adattamenti organizzativi e normativi interni, dei quali si è dato conto nelle precedenti versioni del PIAO.</p>

	<p>Successivamente, alla luce del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021, che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, e delle indicazioni emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con decreto del Presidente della Provincia n. 35 in data 24/01/2023, si è provveduto all'aggiornamento del "<i>Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)</i>".</p> <p>Conseguentemente, si è provveduto a redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che viene riportato nell'allegato L, il quale tiene altresì conto delle più recenti indicazioni emanate con Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione.</p>
<p>3.3 - Sottosezione di programmazione: piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>La presente sottosezione è definita tenuto conto della più recente interpretazione, secondo la quale, il DUP contiene la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente, determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi (vedi deliberazione del Consiglio Provinciale n. 45/2023 di approvazione del DUP 2024 – 2026 e successiva variazione). La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione (vedi deliberazione del Consiglio Provinciale n. 48/2023 di approvazione del Bilancio di previsione 2024 – 2026 e successiva variazione) e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della presente sottosezione del PIAO. Pertanto, il Piano triennale dei fabbisogni di personale viene definito in questa sede, ed è riportato nell'allegato M.</p> <p>In relazione alle esigenze di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, anche in riferimento alle previste nuove assunzioni, è stato redatto il Piano di formazione del personale, riportato nell'allegato N.</p>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del presente PIAO, ai sensi dell'articolo 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'articolo 5 del DM n. 132/2022, viene effettuato:

- 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”*.

In particolare:

per quanto riguarda la sottosezione *“Valore pubblico”*, la stessa viene monitorata in occasione della rilevazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi del Documento unico di programmazione, prevedendo un monitoraggio annuale;

per quanto riguarda la sottosezione *“Performance”*, la stessa viene monitorata secondo le previsioni contenute nel vigente *“Sistema di valutazione delle performance”*, in occasione della rilevazione sullo stato di attuazione del Piano delle performance, secondo le seguenti tempistiche: monitoraggio semestrale di metà anno per i soli obiettivi gestionali e monitoraggio di fine anno (da redigersi di norma entro febbraio dell'anno successivo) per tutti gli obiettivi e servizi;

per quanto riguarda il sistema di rilevazione di soddisfazione degli utenti, lo stesso è progettato in conformità a quanto previsto dall'articolo 8 (Indagini sulla soddisfazione dell'utenza) del richiamato *“Sistema di valutazione delle performance”* e monitorato in occasione della rilevazione sullo stato di attuazione del Piano delle performance;

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*. Per quanto riguarda strumenti e modalità, si veda quanto riportato nell'**allegato O**;
- 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;
- in fase di aggiornamento annuale del PIAO, viene inoltre effettuato il monitoraggio circa la tenuta generale del sistema di pianificazione in esso previsto e verificata l'esistenza degli opportuni collegamenti tra le sezioni e sottosezioni che lo compongono, secondo quanto previsto nello schema organizzativo per la formazione del PIAO stesso, riportato nella parte dedicata alla premessa.