



COMUNE DI GORLA MINORE
Provincia di VARESE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 - 2026

(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)

Allegato 2.2 - "Piano della performance 2024-2026 e piano degli obiettivi anno 2024"

Allegato 2.2.2. - "Piano azioni positive 2024-2026"

Allegato 2.3 - "PTPCT 2024-2026" e mappatura dei processi

Allegato 3.3. - "Piano dei fabbisogni di personale triennio 2024-2026"

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

A regime, il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro i trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (d.m. 132/2022, art. 8, comma 2);

Per l'anno 2024, la scadenza per l'approvazione del PIAO è fissata al 15 aprile 2024 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposta con decreto del Ministero dell'interno del 22.12.2023.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, 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.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di Gorla Minore (VA)
Indirizzo: Via Roma n. 56
Codice fiscale/Partita IVA: 00226510121
Sindaco: Vittorio Landoni
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 28
Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 8187
Telefono: 0331 607200
Sito internet: www.comune.gorlaminore.va.it
E-mail: segreteria@comune.gorlaminore.va.it
PEC: comune.gorlaminore@postecert.it
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Sottosezione 2.1 Valore Pubblico: <i>Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti -</i>

Sottosezione 2.2 Performance: *Sebbene non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune di Gorla Minore inserisce nella presente sottosezione il Piano della performance 2024-2026 e il piano degli obiettivi anno 2024 che, in coerenza con le risorse assegnate, contiene gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.*

Con deliberazione della Giunta comunale n. 114 del 28.12.2023 il Comune di Gorla Minore ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024/2026.

Il contenuto del "Piano della performance 2024-2026 e piano degli obiettivi anno 2024" è riportato nell'allegato 2.2, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza:

La sottosezione è stata predisposta dal Segretario Comunale in qualità di RPCT, nominato con decreto del sindaco n. 6/2023.

Il contenuto del Piano della Prevenzione della corruzione 2024-2026 quale sottosezione del presente Piano, unitamente alla mappatura dei processi a rischio, è riportato nell'allegato 2.3, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

In questa sezione viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione comunale.

Il Comune di Gorla Minore è organizzato in 6 (sei) Servizi che costituiscono le macrostrutture dell'assetto organizzativo dell'Ente.

L'Ente è sprovvisto di personale con qualifica dirigenziale. I Servizi sono affidati alla responsabilità di n. 6 Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione che rispondono in ordine alla gestione della spesa e al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale.

L'assetto organizzativo al 31.12.2023 evidenzia n. 28 posti e non sono presenti posizioni in soprannumero; alla data di redazione della presente relazione la copertura dei posti è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. ____28__ unità di personale

di cui:

n. __28__ a tempo indeterminato

n. __0__ a tempo determinato

n. __24__ a tempo pieno

n. __4__ a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

*n. ____5__ Area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni
così articolate:*

n. __1__ con profilo di Funzionario amministrativo

n. __1__ con profilo di Funzionario contabile

n. __1__ con profilo di Funzionario PL

n. __1__ con profilo di Funzionario tecnico

n. __1__ con profilo di Assistente sociale

*n. ____18__ Area degli Istruttori
così articolate:*

n. __3__ con profilo di Agente polizia locale

n. __10__ con profilo di Istruttore amministrativo

n. __5__ con profilo di Istruttore tecnico

*n. ____5__ Area degli Operatori Esperti
così articolate:*

n. __4__ con profilo di Collaboratore amministrativo/contabile

n. __1__ con profilo di Operaio specializzato

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Attesa la disciplina del lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e quella di recente introduzione del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, il Comune di Gorla Minore non ritiene, al momento, ai fini del mantenimento dei livelli attuali di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro ordinario e stabile in considerazione del numero limitato di dipendenti (non più 3 per ogni Servizio) e ritenuta irrinunciabile la presenza giornaliera in servizio per lo svolgimento delle attività di sportello e utenza fisica per i cittadini. Pertanto, il ricorso al lavoro agile o da remoto sarà valutato per i casi e secondo la disciplina prevista dalla direttiva del 29.12.2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo.

In quest'ultimo caso, per l'esecuzione del lavoro agile e/o da remoto, verrà applicata la disciplina prevista dalla deliberazione di G.C. n. 30 del 13/03/2019.

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il triennio 2024/2026 (rif. articolo 4, comma 1, lettera c. d.m. 132/2022), il piano dei fabbisogni di personale, è riportato nell'allegato 3.3 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Pur non essendo previsto come adempimento obbligatorio per questo Ente (con meno di 50 dipendenti), il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6, c.3 D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge n. 113/2021, nonché ai sensi dell'art. 5 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sarà effettuato come segue:

-per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs.27.10.2009, n. 150;

-per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le modalità definite dall'ANAC compilando, a consuntivo, la relazione annuale come da schema Anac;

-relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale dall'Organismo di Valutazione della performance (art. 14 D. LGS. 27.10.2009, n. 150).

-su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.