



# **Comune di Pognano**

## **Provincia di Bergamo**

### **PIAO**

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**

### **ORGANIZZAZIONE**

### **2023 – 2025**

*(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)*

## **Indice**

<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>Riferimenti normativi .....</b>	<b>4</b>
<b>Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 .....</b>	<b>6</b>

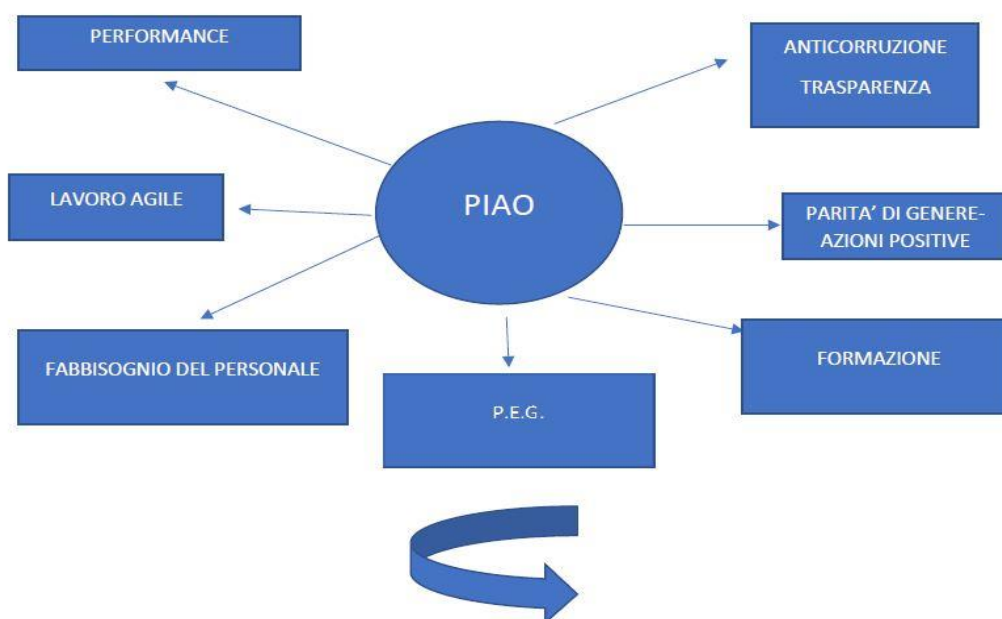
## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021.

Il PIAO mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Favorire la partecipazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- Realizzare un piano di sviluppo pluriennale sfidante e sostenibile allo stesso tempo, appropriato alla cultura organizzativa dell'Ente;
- Costruire un sistema di procedure appropriato alle finalità che si intende perseguire e che eviti ridondanze e corto circuiti organizzativi;
- Realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;
- Implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- Orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

Il PIAO, è il nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni, ma sarebbe sbagliato definirlo un "piano dei piani" o una somma di piani già prodotti in precedenza. Perché, se da una parte è vero che assorbe molti dei piani che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente – da quello della performance a quello sui fabbisogni del personale, dal piano della formazione a quello sulla parità di genere, passando per il lavoro agile e anticorruzione e trasparenza -, dall'altra è uno strumento introdotto per consentire alle amministrazioni di finalizzare la propria azione alla produzione di valore pubblico, inteso come l'insieme dei benefici sociali ed economici prodotti per i cittadini.



**Valore pubblico**

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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'art. 4, c. 1, lett. 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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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 2023-2025, 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 2023-2025

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Comune di</b>	Pognano
<b>Indirizzo</b>	Via L. Da Vinci, 12/A
<b>Recapito telefonico</b>	0354829003
<b>Indirizzo internet</b>	<a href="http://www.comune.pognano.bg.it">www.comune.pognano.bg.it</a>
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:info@comune.pognano.bg.it">info@comune.pognano.bg.it</a>
<b>PEC</b>	<a href="mailto:comune.pognano@pec.regione.lombardia.it">comune.pognano@pec.regione.lombardia.it</a>
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	84002150161
<b>Sindaco</b>	Marchetti Edoardo
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022</b>	5
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	1.551
<b>Codice IPA</b>	c_g774
<b>Responsabile Anticorruzione e Trasparenza</b>	Vice Segretario Comunale: dott. Alletto Salvatore
<b>Responsabile trattamento dati personali</b>	Tutti i Responsabili, competenti per Servizio
<b>Responsabile Transizione Digitale</b>	Rag. Bonelli Luca

## SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

E' questa una sezione del Piano nella quale l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione.

Sebbene è una sezione che il DPCM n. 132/2022 non prevede per gli enti con meno di 50 dipendenti si è ritenuto di dover indicare quali sono le finalità dell'azione amministrativa, il valore pubblico che essa vuole generare inteso come:

l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Si può far rinvio al **Documento unico di programmazione** "strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative" **approvato con deliberazione del Consiglio Comunale N. 6 del 21.04.2023**, attuativo del programma di mandato per individuare le azioni promosse per l'incremento del benessere (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) della collettività e che potrà derivare dal migliore utilizzo non solo delle proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) ma anche di quelle intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Si perseguiranno gli obiettivi: **Vivere bene per vivere meglio!**

- Erogando servizi che impattino positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi
- Orientando i risultati che si ottengono alla quantità e alla qualità
- Impiegando in modo sostenibile e tempestivo le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli effetti
- Indirizzando i risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli alla realizzazione della performance organizzativa

## SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Questa sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

*1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia*

Intervenire sui processi amministrativi, organizzativi e tecnologici per ridurre il peso della burocrazia su cittadini e imprese.

La semplificazione oggi si fonda su una logica di risultato. Quello che conta è l'effettiva riduzione dei tempi e dei costi

2) gli obiettivi di digitalizzazione

*3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione*

In merito agli obiettivi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione rileviamo che è una delle principali sfide individuate dalle strategie di ripresa delineate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'obiettivo del Comune di Pognano è perseguire la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili senza discriminazioni, a tutte le tipologie di utenza, incluse categorie che possono essere più inesperte o fragili in relazione a parametri quali età, disabilità, livello di istruzione, accesso alle connessioni internet.

*4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. (art. 3, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022)*

Il Piano delle azioni positive - Pari Opportunità per il triennio 2023-2025 (D.lgs. 11 aprile 2016 n. 2016) è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 31.03.2023

Si rileva che il Piano esecutivo di gestione (PEG) allegato è lo strumento fondamentale di raccordo tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, espresse dagli organi di governo dell'Ente Locale (Consiglio e Giunta), e le funzioni di gestione che spettano ai dirigenti e ai responsabili dei servizi.

Pertanto si fa rinvio a tale documento considerandolo parte integrante del presente piano per il dettaglio degli obiettivi.

Gli obiettivi di performance sono stati riassunti nel documento unico di programmazione con l'invito a "Lavorare per la comunità con determinazione, umiltà e competenza".

Per quanto attiene alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, va innanzitutto sottolineato che il nuovo contratto collettivo nazionale sottoscritto il 16 novembre 2022 porta all'applicazione delle nuove regole dal 1° gennaio 2023.



Intanto nella quantificazione delle risorse decentrate il tetto complessivo del fondo (comprensivo di dipendenti e posizioni organizzative) risulta essere di € 40.496,39.

### **SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'Ente è suddiviso in 4 aree:

AREA AMMINISTRATIVA: 2 unità a tempo pieno

AREA FINANZIARIA: 1 unità a tempo pieno

AREA TECNICA: 1 unità a tempo pieno

AREA POLIZIA LOCALE: 1 unità a tempo pieno – servizio in convenzione con il Comune di Spirano

### **SEZIONE 3.2 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

I nuovi limiti definiti dal decreto per le assunzioni, pubblicato il 26.04.2020, prevedono che per i comuni da 1.000 a 1.999 abitanti il valore soglia corrisponda al 28,60% della media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti al netto del FCDE. Il Comune di Pognano rispetta tale valore (il rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti è pari al 19,40%) e pertanto può aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2023 di € 54.271,42

La spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 e per l'anno 2023 è determinata in € 352.518,03

### **SCELTE ORGANIZZATIVE**

Nell'anno 2023 l'Ente ha in programma l'assunzione di un istruttore tecnico (cat. C) a 36 ore settimanali.

La pianta organica è attualmente composta da n. 5 unità.

Nel corso del 2023 si procederà all'assunzione di un istruttore tecnico a tempo indeterminato per 36 ore settimanali.

Attualmente non sono previste assunzioni e/o utilizzo di forme di lavoro a tempo determinato o flessibili e pertanto il limite del D.L. 78/2010 risulta rispettato.

PIANO OCCUPAZIONALE 2023/2025

**Anno 2023: assunzione di un istruttore tecnico cat. C a tempo pieno e indeterminato**

**Anno 2024: non sono previste nuove assunzioni**

**Anno 2025: non sono previste nuove assunzioni**

### SEZIONE 3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, l'amministrazione allinea la propria attività allo sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Con deliberazione della Giunta Comunale N. 13 del 06.04.2020 è stato approvato il piano organizzativo del lavoro agile sebbene le modalità sono state modificate con la deliberazione.

Il lavoro a distanza dovrà rispondere alle seguenti finalità:

- a) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- b) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- c) ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;

Occorrerà comunque che:

- 1) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione da parte di ciascun responsabile di un piano di smaltimento del lavoro arretrato;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

## SEZIONE 4. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 l'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Un apposito capitolo è dedicato *a come elaborare la sezione del PIAO sull'anticorruzione e sulla trasparenza in una logica di integrazione con le altre sezioni*.

Al punto 3.1 si legge che "una integrazione degli strumenti di programmazione può realizzarsi in diversi modi, avendo tuttavia presente che, nel percorso avviato con l'introduzione del PIAO, va mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni".

Si richiamano i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 04.04.2022.

Tenendo conto della necessaria correlazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione si prevedono i seguenti obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, quali ad esempio:

a) incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico

b) incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni

c) miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno

d) miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"

Particolare attenzione andrà riposta dai responsabili dei settori ai processi che si caratterizzano per l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la l. n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche).

Particolare attenzione andrà riposta dai responsabili dei settori ai processi in relazione ai quali vi è rilevante gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche).

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

La piena attuazione della trasparenza comporta anche che le amministrazioni e gli enti prestino la massima cura nella trattazione delle istanze di accesso civico “semplice” e generalizzato.

Tutte le informazioni necessarie per consentire l’esercizio di entrambi i diritti vanno pubblicate nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale.

Dovrà essere inoltre svolta una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul pantouflage da parte dei propri ex dipendenti. In particolare si ritiene che tali verifiche possano essere svolte dal RPCT, con il necessario supporto degli uffici competenti all’interno dell’amministrazione.