

**Comune di Mura
Provincia di Brescia**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025.**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE	6
2.1 Rischi corruttivi e trasparenza.....	6
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	6
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	6
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	6
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	7
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	7
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	7
3.2.1 Obiettivi per il reclutamento del personale	7

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023_-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 15/03/2023 unitamente al bilancio di previsione finanziario 2023 -2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI MURA

Indirizzo: _____

Piazza Papa Paolo VI n. 1 – 25070 Mura (BS)

Codice fiscale/Partita IVA: 00582470985

Rappresentante legale: Sindaco Nicola Angiola Flocchini

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3

Telefono: 0365899020

Sito internet: <https://www.comune.mura.bs.it>

E-mail: info@comune.mura.bs.it

PEC: protocollo@pec.comune.mura.bs.it

2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE

2.1 Rischi corruttivi e trasparenza

Per le annualità 2021/2023, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è stato adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 09 del 31.03.2021 ed è pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente", sul sito internet istituzionale dell'ente, denominata "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione", al quale si rinvia.

Pertanto, considerato che il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, ha previsto, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti come il Comune di Cislago, la possibilità di confermare il contenuto del PTPCT o della sezione anticorruzione del PIAO per le successive due annualità, a partire dall'ultimo documento analogo approvato dall'ente, con il presente atto si conferma, anche per l'annualità 2023, il PTPCT 2022/2024 già approvato come sopra riportato, visto che non si sono verificati fatti corruttivi o disfunzioni significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici e non sono state modificate altre sezioni del PIAO in modo significativo, tale da incidere sui contenuti della presente sezione, come previsto dal punto 10.1.2 del PNA 2022.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Piano Azioni Positive 2021 – 2023 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n° 14 del 30.04.2022.

Con nota Prot. N. 729 del 29.4.2022 è pervenuto parere favorevole della Consigliera di parità della Provincia di Brescia;

Si rimanda agli obiettivi ed alle le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione relativi agli anni 2022 – 2024 (Piano Azioni Positive 2022 – 2024 aggiornato al 2022), facendo presente che due dipendenti su tre sono donne così come il sindaco stesso.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione sono attualmente oggetto di esame da parte della Comunità Montana Valle Sabbia, in conformità alla domanda di finanziamento ottenuto a valere sui fondi PNRR per la transizione digitale.

Il Responsabile per la transizione digitale è il Sindaco Flocchini Nicola Angiola.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Mura non ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile la cui disciplina è attualmente demandata a singoli accordi individuali come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Piano è contenuto nel DUP 2023-2025 approvato dal Consiglio dell'Ente il 24.03.2023 con Deliberazione n. 4, confermando l'attuale dotazione organica.

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL non vi sono le Posizioni Organizzative sono state conferite agli amministratori comunali come segue in virtù dell'articolo 53, comma 23, L. 388/2000 (legge finanziaria 2001) :

SETTORE	AMMINISTRATORI
Responsabile Servizio Affari Generali	Flocchini Nicola Angiola
Responsabile Servizio Demografico Elettorale	Flocchini Nicola Angiola
Responsabile Servizio Cultura, Istruzione, Sport	Veith Fabio
Responsabile Servizio Tecnico	Freddi Roberto
Responsabile Servizio Tributi	Flocchini Nicola Angiola
Responsabile Servizio Finanziario	Flocchini Nicola Angiola
Responsabile Servizio Polizia Locale	Comunità Montana gestione associata
Responsabile Servizio Socio Assistenziale	Comunità Montana gestione associata

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023/2025

Non è attualmente prevista alcuna assunzione per il triennio in questione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al gradodi progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si specifica che la pianificazione del fabbisogno di personale contenuta nel DUP ha ottenuto il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

L'Ente nel quinquennio precedente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica.

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Spesa di personale</i>	<i>Incidenza % spesa personale/spesa corrente</i>
2021	115.489,47	22,94
2020	107.338,83	26,24
2019	87.384,85	19,35
2018	94.524,40	19,87
2017	96.478,75	23,30

La dotazione organica al 31.12.2022 è la seguente:

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Area Funzionari ex categoria D	1	1	
Area Istruttori ex Cat. C	2	2	
Area operatori esperti ex Cat. B			
TOTALE	3	3	