



Comune di Bosisio Parini

Provincia di Lecco

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)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 10 aprile 2024

Indice

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
1.1 Analisi del contesto esterno e del contesto interno	5
1.2 Organigramma dell'Ente.....	5
1.3 La mappatura dei processi.....	6
2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 Valore pubblico.....	7
2.2 Performance	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	7
3 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	8
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	8
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	8
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	8
3.2 Organizzazione del lavoro agile	9
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	9
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	9
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	10
4 MONITORAGGIO.....	11

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 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 18/10/2023 e s.m.i. ed il bilancio di previsione finanziario 2024 -2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 20/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, 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

Comune di BOSISIO PARINI

Indirizzo: Piazza G. Parini 1 - 23842 - Bosisio Parini (LC)

Codice fiscale: 91002210135

Partita IVA: 00532550134

Sindaco: COLOMBO ANDREA

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 12

Telefono: 0313580511

Sito internet: <http://www.comune.bosisioparini.lc.it>

E-mail: info@comune.bosisioparini.lc.it

PEC: protocollo_bosisioparini@halleypec.it

1.1 Analisi del contesto esterno e del contesto interno

Si rinvia all'analisi del contesto esterno ed interno presente nel Documento Unico di programmazione (D.U.P.) approvato con deliberazione di Consiglio Comunale 28 del 18/10/2023 e nell'allegato B - "rischi corruttivi e trasparenza;

1.2 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente:

SINDACO

SEGRETARIO

AREA SERVIZI GENERALI	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	AREA POLIZIA LOCALE In gestione associata con il Comune di Cesana Brianza	AREA SERVIZI TECNICI	AREA SERVIZI ALLA PERSONA Servizi sociali e istruzione N. 1 Funzionario amministrativo In gestione associata con il Comune di Cesana Brianza
UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI ELETTORALI N.1 Istruttore amministrativo N.1 Istruttore amministrativo: in collaborazione per attività di supporto: con l'area servizi alla persona, con il commercio/Suap	UFFICIO ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI N. 1 Funzionario amministrativo - contabile	UFFICIO POLIZIA LOCALE N. 1 Ufficiale di Polizia Locale	UFFICIO TECNICO N. 1 Funzionario Tecnico SEGRETERIA SERVIZIO TECNICO E SUAP N.1 Istruttore amministrativo SEGRETERIA SETTORE MANUTENTIVO/PATRIMONIO N.1 Istruttore amministrativo SETTORE MANUTENTIVO N. 1 Operatore esperto tecnico	
UFFICIO SEGRETERIA N. 1 Istruttore amministrativo	UFFICIO PERSONALE PARTE ECONOMICA E UFFICIO ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI N.1 Istruttore amministrativo	UFFICIO POLIZIA LOCALE N. 1 agente di polizia locale		
UFFICIO PERSONALE PARTE GIURIDICA SEGRETARIO COMUNALE				

1.3 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le attività dell'Ente per fini diversi. Essa assume inoltre carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Il comma 16 dell'art. 1 della legge anticorruzione (legge 190/2012) individua le quattro aree di attività delle pubbliche amministrazioni per le quali il rischio di corruzione è ritenuto sensibilmente maggiore.

Le attività cui le pubbliche amministrazioni debbono prestare particolare attenzione, ed assicurare livelli adeguati di trasparenza, sono riconducibili ai procedimenti di:

- a) Autorizzazioni e concessioni;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Per la mappatura dei processi dell'ente, si rimanda all'allegato A -"mappature dei processi e catalogo dei rischi".

2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Il piano della performance 2024-2026 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 27/03/2024 a cui si rimanda.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance assegnati alle varie aree dell'Ente.

Unità organizzativa	N. Obiettivi assegnati
AREA SERVIZI GENERALI	3
AREA ECONOMICO-FINANZIARA	1
AREA POLIZIA LOCALE	1
AREA SERVIZI TECNICI	3

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo. Tale documento fornisce le linee guida affinché le singole amministrazioni procedano alla predisposizione dei propri piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Per l'anno 2022 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 con deliberazione n. 7 del 17.01.2023. Per quanto riguarda gli Enti Locali il PTPCT viene presentato dal

Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza all'organo politico, individuato nella Giunta Comunale, affinché provveda alla sua approvazione.

Il Piano una volta approvato potrà comunque essere oggetto di modifiche e/o integrazioni laddove nel corso dell'anno si verificano fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative ovvero variazioni all'assetto organizzativo dell'ente.

Con l'entrata in vigore del D.M. n. 132/2022 il PTPCT è confluito all'interno del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (c.d. PIAO) di cui il PTCPT costituisce una sottosezione denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza".

Per la sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" – Piao 2024/2026, si rimanda all'allegato B – "rischi corruttivi e trasparenza".

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.

Per il triennio 2022 – 2024 gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono stati approvati con delibera di Giunta Comunale n. 10 del 26/01/2022 a cui si rimanda;

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.

Ai fini del miglioramento della digitalizzazione, l'ente ha partecipato ai seguenti bandi PNRR:

Nome progetto	obiettivo	Stato candidatura	importo	Stato progetto
1.4.3 - app IO - Comuni - Aprile 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	10.692,00	Avviato
1.2 - Abilitazione al Cloud - Comuni - Luglio 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	77.897,00	Avviato
1.4.1 - Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici - Comuni -	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	79.922,00	Avviato

Settembre 2022				
1.4.5 – Piattaforma Notifiche Digitali - Comuni - Settembre 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	23.147,00	Avviato
1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022	Interoperabilità dei dati tra P.A.	finanziata	10.172,00	Avviato
1.4.3 - PagoPA - Comuni - Aprile 2022	Incremento dei servizi digitali offerti	finanziata	27.922,00	Avviato

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Bosisio Parini nell'anno 2020, in periodo di emergenza COVID, ha avviato la sperimentazione del lavoro agile approvando il "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile" con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 11.03.2020.

L'esperienza è stata utile a conciliare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

Dall'anno 2022 il lavoro agile è diventato parte integrante dei modelli organizzativi delle Amministrazioni Pubbliche. Il legislatore ha individuato nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo, quale sezione del Piano della Performance.

La disciplina del lavoro agile ha trovato anche una prima definizione contrattuale negli articoli da 63 a 67 del nuovo CCNL 16.11.2022.

Il Comune di Bosisio Parini ha adottato il POLA con deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 13.09.2023. A seguito dell'introduzione del PIAO, il POLA viene assorbito in tale documento.

I contenuti di dettaglio della presente sottosezione vengono allegati al presente documento quale parte integrante.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – 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 triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 147 del 06/12/2023, così sintetizzabile:

tempo indeterminato:

ANNO 2024

Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Nessuna assunzione				

ANNO 2025

Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Nessuna assunzione				

ANNO 2026

Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Nessuna assunzione				

tempo determinato:

ANNO 2024

Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Nessuna assunzione				

ANNO 2025

Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Nessuna assunzione				

ANNO 2026

Area	Profilo	Numero posti	Termine procedure	Modalità di accesso
Nessuna assunzione				

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale- formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione del personale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, si articola su diversi livelli:

- a) formazione obbligatoria in materia di Anticorruzione e Trasparenza;
- b) interventi formativi di carattere specialistico, che riguardano prioritariamente materie inerenti gli appalti di lavori pubblici, le modalità di acquisto di beni e servizi, gli adempimenti contabili e tributari. L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata di concerto con le posizioni organizzative e favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.
- c) formazione continua, riguardante l'aggiornamento e l'approfondimento specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento dell'Ente.

Il personale partecipa regolarmente a corsi di formazione su proposta del responsabile dei servizi che valutano le reali esigenze formative.

4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 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'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà 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";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- secondo le modalità stabilite dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione.