

Allegato A) a G.U. n..... del

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA OLTRE ADDA LODIGIANO

Provincia di Lodi

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)

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026.....	5

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 e in particolare:

- il Piano della performance
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- il Piano organizzativo del lavoro agile
- 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 PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n.150/2009 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 D.Lgs. 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 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA OLTRE ADDA LODIGIANO (Comuni di Abbadia Cerreto, Boffalora d'Adda e Corte Palasio)	
Indirizzo: PIAZZA TERRAVERDE N.2	
Codice fiscale/Partita IVA: 92539460151 / 03485390961	
Presidente: LIVIO BOSSI	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 10	
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3552.	
Telefono: 037172231	
Sito internet: www.unioneoltreaddalodigiano.it	
E-mail: info@unioneoltreaddalodigiano.it	
PEC: unione.oltreaddalodigiano@pec.regione.lombardia.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2024-2026, di cui alla deliberazione di Consiglio dell'Unione n.4 del 18.01.2024.
Sottosezione di programmazione Performance	Piano delle Performance 2023, di cui alla deliberazione di Giunta dell'Unione n. 47 del 28.12.2023 Piano delle azioni positive 2024-2026, approvato contestualmente con il presente atto quale sottosezione con allegato C
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, approvato contestualmente con il presente atto quale sottosezione con allegato B
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.U. n.16 del 18.03.2015, all'art.5 stabilisce l'Assetto Organizzativo come segue: <ol style="list-style-type: none">1. L'Ente è un sistema aperto e il suo assetto organizzativo deve aprire spazi e possibilità di sviluppo a strutture e forme organizzative appropriate a gestire la "rete" delle relazioni economiche e sociali sempre più ampie in cui l'Ente stesso è inserito.

2. La Giunta dell'Ente definisce l'organigramma, il funzionigramma e la dotazione organica dell'ente, in conformità agli indirizzi generali dettati dall'Assemblea.
3. L'assetto organizzativo dell'Ente può essere articolato in Aree, eventuali Settori, Progetti Speciali, Servizi e Uffici. Ciascuna struttura può essere interna (se destinata a compiti strumentali), esterna (compiti finali) o di staff al vertice politico o direzionale/amministrativo.
4. L' Area è la struttura organizzativa di massima dimensione, destinataria di poteri gestionali, di coordinamento e integrazione. Raggruppa attività, servizi, prodotti omogenei e interrelati fra loro, per i quali è opportuno disporre di un punto di riferimento organizzativo che ne unifichi e renda sinergici gli indirizzi, l'operatività, i controlli.
5. Il Settore è un raggruppamento omogeneo di più Servizi e/o Uffici, posto normalmente all'interno di un'Area caratterizzato da una particolare complessità strutturale e/o da una significativa entità delle risorse impiegate.
6. I Progetti Speciali sono unità organizzative istituite formalmente nell'organigramma dell'ente per affrontare problemi ad alto contenuto di innovazione o per gestire processi di cambiamento o per operare in modo trasversale, integrando attività diverse. Per lo svolgimento delle funzioni possono utilizzare anche risorse provenienti dalle diverse strutture dell'Ente. Il Progetto può essere inserito all'interno di un'Area, o dipendere direttamente dal Segretario o dal vertice politico.
7. Il Servizio è l'unità organizzativa di riferimento per il conferimento eventuale di compiti gestionali, tramite delega. Garantisce il presidio tecnico e professionale per ambiti più ristretti, capaci di assicurare ciascuno la produzione di un servizio o gruppo omogeneo di servizi al cittadino o alle imprese, o di una attività o un gruppo di attività di supporto.
8. L' Ufficio è l'unità organizzativa di livello inferiore, a cui è preposto un soggetto privo di funzioni gestionali a rilevanza esterna.
9. I servizi e uffici di Staff hanno la finalità di supportare l'attività delle strutture alle quali sono preposti, siano esse organi politici o direzionali dell'Ente.

<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Si richiama quanto previsto nel Titolo VI “lavori a distanza” – Capo I – “lavoro agile” – artt. da n.63 a 67 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali - triennio 2019-2021, il quale ha disciplinato l’istituto per quanto concerne gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “<i>Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche</i>”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021. Pertanto, l'istituto del lavoro agile presso l’Unione dei Comuni Lombarda Oltre Adda Lodigiano rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 La consistenza del personale al 31.12.2023 è di n. 10 unità di cui:</p> <p>Area Elevata Qualificazione (ex. Cat D): n.2 dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato Area degli Istruttori (ex. Cat. C): n.8 dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato</p> <p>Non risultano situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art.33 del d. Lgs. N. 165/2001; La capacità assunzionale dell’Unione si evince dalla Relazione del Responsabile del Servizio allegata al PIAO costituendone parte integrante e sostanziale;</p> <p>La capacità assunzionale dell’Unione Oltre Adda Lodigiano nasce storicamente dalla somma delle capacità assunzionali dei comuni fondatori, con l’eliminazione del Comune di Crespiatica. Pertanto i comuni partecipanti sono Boffalora D’Adda, Abbadia Cerreto e Corte Palasio. Nel corso del mese di gennaio 2024 si è verificato il decesso di una risorsa lavorativa dell’area dei funzionari di E.Q. I risparmi di spesa indotti dal triste evento luttuoso hanno dato luogo ad una rielaborazione dei fabbisogni nelle seguenti professionalità.</p> <p>Nel corso del 2024 questo Ente prevede l’assunzione di - n.1 istruttore dipendente a tempo pieno e indeterminato (ex. CAT. C) nuova Area Istruttori ex</p>

CCNL 2019/2021, profilo professionale amministrativo da impiegare presso l'area Affari Generali

L'Amministrazione intende provvedere all'assunzione della figura di cui sopra mediante le seguenti procedure di reclutamento:

- utilizzo, previo accordo tra pubbliche amministrazioni, di graduatorie ancora vigenti di concorsi espletati da altri Enti Territoriali;
- concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/200, come modificato dal Decreto Legge 36/2022, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Nel corso del 2024 questo Ente prevede l'assunzione (per cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato) di:

- n. 1 Funzionario dipendente a tempo pieno e indeterminato (ex. Cat.D) nuova Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex CCNL 2019/2021, profilo professionale amministrativo da impiegare presso l'area Affari Generali.

L'Amministrazione intende provvedere all'assunzione della figura di cui sopra mediante le seguenti procedure di reclutamento:

- istituto della mobilità degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n.165/2001
- concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/200, come modificato dal Decreto Legge 36/2022, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n.165/2001.

Al fine di razionalizzare la dotazione organica e l'orario di lavoro del personale area Istruttori, si provvederà ad elevare a 36 ore l'orario stabilito in 35,5

ore per N. 2 istruttori, ex cat. C, con il consenso delle interessate.

Per l'anno 2025: rinvio al piano occupazionale 2025 per l'individuazione del fabbisogno a fronte della verifica delle reali necessità dell'Ente tenuto conto del personale che maturerà il diritto alla quiescenza.

Per l'anno 2026: rinvio al piano occupazionale 2026 per l'individuazione del fabbisogno a fronte della verifica delle reali necessità dell'Ente tenuto conto del personale che maturerà il diritto alla quiescenza
Le assunzioni previste saranno effettuate secondo la normativa vigente al momento dell'indizione del bando-selezione.

Durante l'arco del triennio l'Amministrazione si riserva la facoltà di assumere personale a tempo determinato in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto e nelle altre ipotesi contemplate nel C.c.n.l. 22 novembre 2022, art. 60, comma 4, del comparto «Funzioni locali» e, in particolare: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.

SEZIONE 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 D.Lgs. 150/2009, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione (NdV), ai sensi dell'articolo 147 del D.Lgs. 267/2000, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

QUADRO DI CONTROLLO DELLE SPESE DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2024 – 2026

ANNO 2024 (valori in euro)

A - Previsioni per retribuzioni, contributi e accessori per il personale in servizio: 448.641,95 (A)

B - Nuove spese per il personale da assumere a tempo indeterminato dal 1 giugno: 17.657,82(B), onere a regime (annuo) € 32.629,00

C - Spesa eventuale di personale a tempo determinato: 9.366,43 (C)

D – Con decorrenza 1 luglio 2024 la dipendente Falletta Gina sarà posta in comando presso il Comune di Monreale. L'Unione dei Comuni provvederà al pagamento dello stipendio che sarà interamente rimborsato dal suddetto Comune. La previsione annua di entrata, come da deliberazione del Comune di Monreale sarà di € 36.955,99 (retribuzione lorda e oneri compresi). $(36.955,99/12*7=21.557,66)$ (D)

Stanziamiento globale per retribuzioni, contributi e accessori per tutto il personale: 454.108.54 (A + B + C-D)