



COMUNE DI CRESPIATICA

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)

Premessa

Previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Il PIAO è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'ente locale di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. Migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il Comune di Crespiatica, avendo meno di 50 dipendenti redige il PIAO in forma semplificata. Tutti gli atti in esso richiamati sono stati pubblicati all'albo pretorio e disponibili in Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale.

Finalità del PIAO

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 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 1, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno.

Tuttavia, per gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, stabilisce che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (n.d.r. 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

La presente disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Alla data di redazione del presente Piano, la scadenza per l'adozione del PIAO da parte degli Enti Locali è il 30 maggio 2023, stante la proroga al 30 aprile 2023 per l'approvazione del bilancio di previsione, disposta dall'art. 1, comma 775 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione.

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 relativa:

- 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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CRESPIATICA

Indirizzo:

VIA ROMA, N.23

Codice fiscale/Partita IVA:

84503400156/05077260155

Sindaco: CARLO ALBERTO FRANCESCO RIZZI

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 5

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 2208 Telefono: 0371484628Sito internet:

<https://comune.crespiatica.lo.it/>

E-mail: info@comune.crespiatica.lo.it

PEC: comune.crespiatica@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di
programmazioneValore
pubblico

Documento Unico di Programmazione 2024- 2026, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 28.11.2023 recante: "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024 – 2026"

Sottosezione di
programmazione
Performance

Le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedono l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti. Ciò nonostante si riportano i seguenti documenti programmatici.

Sistema di valutazione della performance, vigente dall'anno 2019, di cui alla deliberazione di Giunta dell'Unione n.34 dell'08.05.2019 (come da convenzione che ha regolato il recesso di questo Comune dall'Unione di Comuni lombarda Oltre adda Lodigiano a decorrere dall'01.01.2021);

Assegnazione risorse ai responsabili di servizio 2024/2026 e approvazione obiettivi 2024 di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n.8 del 30.01.2024 (Obiettivi allegati);

Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato contestualmente all'approvazione del PIAO nella seduta del 29.12.2022 (Allegato)

Tempestività nei pagamenti delle fatture (art. 4bis del D.L. n. 13/2023)

INDICATORE: TEMPESTIVITÀ Assicurare l'efficienza nel processo di pagamento delle fatture rispettandone il pagamento entro il termine previsto. L'obiettivo si considererà raggiunto in

	assenza di ritardi rilevati sulla PCC.
--	--

-

<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, è parte integrante del presente piano (Allegato)</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>3.1 - Struttura organizzativa</p>	<p>SEGRETARIO COMUNALE <u>Servizi:</u> - <i>Personale</i> - <i>Trasparenza e Anticorruzione e Privacy</i></p> <p>AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA <u>Servizi:</u> - <i>Affari Generali</i> - <i>Scuola</i> - <i>Sociale</i> - <i>Cultura e Sport</i></p> <p>AREA ECONOMICO FINANZIARIA <u>Servizi:</u> - <i>Finanziario</i> - <i>Tributi</i> - <i>Paghe e Contributi</i></p> <p>AREA DEMOGRAFICA E SERVIZI AL CITTADINO <u>Servizi:</u> - <i>Anagrafe e Stato Civile</i> - <i>Elettorale</i> - <i>URP</i> - <i>Cimiteriali</i></p> <p>AREA TECNICA <u>Servizi:</u> - <i>Edilizia Privata</i> - <i>Lavori Pubblici e Manutenzioni</i> - <i>Demanio e Patrimonio</i> - <i>Protezione Civile</i> - <i>Ambiente e Territorio</i></p> <p>AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO <u>Servizi:</u> - <i>Polizia Locale</i> - <i>Commercio.</i></p>

<p>3.2 - Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Crespiatica, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e in particolare dal CCNL 2019-2021 Comparto Enti Locali sottoscritto in data 16.11.2022.</p> <p>Ad oggi i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro suscettibili di essere oggetto di lavoro agile non risultano definiti per assenza di confronto ex art.5 comma 3, lettera l) tra Ente ed Organizzazioni Sindacali.</p>																				
<p>3.3 - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>La consistenza del personale al 31.12.2023 è di n. 5 unità di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAT Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex Cat. D): n.3 unità assunte a tempo pieno ed indeterminato - CAT Istruttori (ex Car. C): n.2 unità assunte a tempo pieno ed indeterminato. <p>CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA</p> <p>a) <u>Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</u> In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020,2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, con le risultanze di cui alla TABELLA A) allegata al presente documento quale parte integrante e sostanziale;</p> <p>Includendo le assunzioni previste dal Presente Piano, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale degli anni 2024-2025-2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal DM 17/03/2020, come ricostruiti nei seguenti valori:</p> <table border="0"> <tr> <td>SPESA DI PERSONALE ANNO 2022.....</td> <td>268.321,04</td> </tr> <tr> <td>SPAZI ASSUNZIONALI TAB 1) DPCM 17/03/2020</td> <td>85.751,67</td> </tr> <tr> <td>LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE.....</td> <td>354.072,71</td> </tr> <tr> <td>SPESA DI PERSONALE PREVISIONE2024.....</td> <td>261.550,00</td> </tr> <tr> <td>SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2025.....</td> <td>283.450,00</td> </tr> <tr> <td>SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2026.....</td> <td>285.600,00</td> </tr> </table> <p>Dal calcolo illustrato la programmazione del fabbisogno di personale risulta pienamente compatibile con le disponibilità concessa dal D.M. 17/03/2020</p> <p>b) <u>Verifica del rispetto del tetto di spesa di personale</u> La spesa di personale per l'anno 2024-2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal DM 17/03/2020, come segue:</p> <table border="0"> <tr> <td>VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO DEL TRIENNIO.....</td> <td>306.719,06</td> </tr> <tr> <td>SPESA DI PERSONALE 2024 (C. 557 L. 296/2006).....</td> <td>277.149,54</td> </tr> <tr> <td>SPESA DI PERSONALE 2025 (C. 557 L. 296/2006).....</td> <td>276.549,54</td> </tr> <tr> <td>SPESA DI PERSONALE 2026 (C. 557 L. 296/2006).....</td> <td>278.999,54</td> </tr> </table>	SPESA DI PERSONALE ANNO 2022.....	268.321,04	SPAZI ASSUNZIONALI TAB 1) DPCM 17/03/2020	85.751,67	LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE.....	354.072,71	SPESA DI PERSONALE PREVISIONE2024.....	261.550,00	SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2025.....	283.450,00	SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2026.....	285.600,00	VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO DEL TRIENNIO.....	306.719,06	SPESA DI PERSONALE 2024 (C. 557 L. 296/2006).....	277.149,54	SPESA DI PERSONALE 2025 (C. 557 L. 296/2006).....	276.549,54	SPESA DI PERSONALE 2026 (C. 557 L. 296/2006).....	278.999,54
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022.....	268.321,04																				
SPAZI ASSUNZIONALI TAB 1) DPCM 17/03/2020	85.751,67																				
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE.....	354.072,71																				
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE2024.....	261.550,00																				
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2025.....	283.450,00																				
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2026.....	285.600,00																				
VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO DEL TRIENNIO.....	306.719,06																				
SPESA DI PERSONALE 2024 (C. 557 L. 296/2006).....	277.149,54																				
SPESA DI PERSONALE 2025 (C. 557 L. 296/2006).....	276.549,54																				
SPESA DI PERSONALE 2026 (C. 557 L. 296/2006).....	278.999,54																				

c) Verifica dell'assenza di eccedenza di personale

Non risultano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del d. Lgs. N. 165/2001;

d) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 113/2016, convertito nella legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini di approvazione di bilanci di previsione e rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione.

L'ente, alla data odierna, ha ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in Legge 28/01/2009, n. 2.

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Conseguentemente, per quanto sopra riportato il comune di Crespatica, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale non risultano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del d. Lgs. N. 165/2001;

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2026: cessazione di n. 1 Funzionario Area Economico Finanziaria per pensionamento. (TABELLA C)

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

In merito alla programmazione del personale, nel triennio è prevista l'assunzione di due unità di personale:

- un dipendente a tempo pieno e indeterminato, CAT. C1, nuova Area Istruttori ex CCNL 2019 – 2021 profilo professionale Istruttore Amministrativo da impiegare presso l'ufficio Tecnico Comunale.
- un dipendente a tempo pieno e indeterminato, CAT. D1, nuova Area Funzionari ex CCNL 2019 – 2021 profilo professionale Funzionario Area Economico – Finanziaria in sostituzione dell'attuale figura che cesserà dal servizio per pensionamento previsto per settembre 2026 (TABELLA B)

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

- 1) utilizzo, previo accordo tra pubbliche amministrazioni, di graduatorie ancora vigenti di concorsi espletati da altri Enti Territoriali;
- 2) 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;

PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli uffici, volti ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti negli assetti organizzativi. Pur nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, si è ritenuto di non dotare il Comune di un vero e proprio "Piano della Formazione". Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione, trasparenza e sicurezza nei luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd. corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento, in aderenza alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente

CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al parere del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 ottenendone parere favorevole (Verbale n.1 del 25.01.2024)

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 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";
- 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.