



Comune di Carona

Provincia di Bergamo

(ente con meno di 50 dipendenti)

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
(PLAO)
TRIENNIO 2024 - 2026***

- Art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Decreto Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024.

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, D.L. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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, pertanto, 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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, Decreto-Legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del Decreto Ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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 - 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 delle Azioni Positive 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 (D. Leg.vo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA 2022/2024) 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, n. 132, ad oggetto "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*".

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del D.M. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del D.M. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del Decreto Ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di *tre sezioni* e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

- Sottosezione 2.1 - Valore pubblico (non obbligatoria per Comuni con meno di 50 dipendenti)
- Sottosezione 2.2 - Performance
- Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

- Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa
- Sottosezione 3.2 - Organizzazione lavoro agile (non adottato viste le ridotte dimensioni dell'Ente)
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale
 - Sottosezione 3.3.1 - Strategia di copertura del fabbisogno
 - Sottosezione 3.3.2 - Formazione del personale
- Sottosezione 3.4 - Piano Azioni Personale (P.A.P.)

Sezione 4 = Monitoraggio (non obbligatoria per Comuni con meno di 50 dipendenti)

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata predisposta dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del D.M. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

Comune: Comune di CARONA
Indirizzo: Via Papa Giovanni XXIII, n. 1 – CAP 24010 - Carona (BG)
Codice fiscale/Partita IVA: 00637300161
Sindaco: Dott. Arch. Aldo Ruffini
Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023: 4
Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 283
Recapito telefonico: 0345.77006
Sito internet: www.comune.carona.bg.it
E-mail: info@comune.carona.bg.it
PEC: comune.carona@legalmail.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 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.

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Per la presente sottosezione si rimanda all'allegato 1) "Piano della performance e degli obiettivi per il triennio 2024/2026 - D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 74/2017", che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con Decreto Sindacale prot. n. 2617 del 04/08/2022, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge 190/2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019 e PNA-2022 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della Legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, in materia di trasparenza. Si specifica - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.M. 132/2022 - che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Per la presente sottosezione si rimanda all'allegato 2) "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026", completo di ulteriori due allegati, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

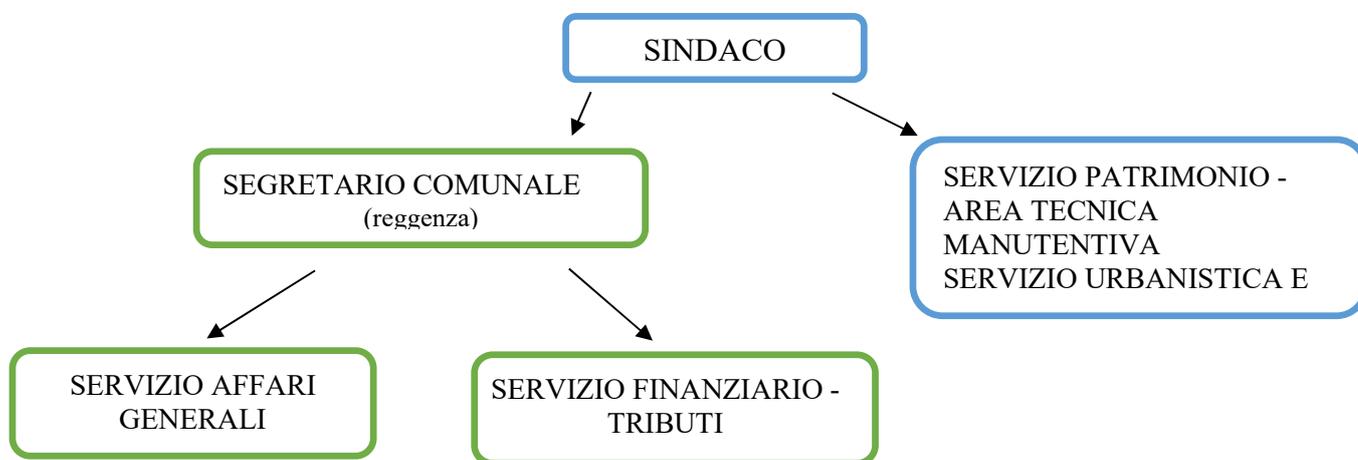
In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a. D.M. 132/2022) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione distinto in:

- Organigramma;
- Struttura/schema organizzativo con numero di dipendenti in servizio al 1° gennaio 2024 suddivisi nelle aree organizzative.

Il numero dei settori e le rispettive articolazioni e competenze sono definiti dalla giunta comunale, nel rispetto dei principi indicati nel regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (ROUS - articolo 89, TUEL 267/2000), contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione.

L'organizzazione del Comune di CARONA è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS), comprendente anche la dotazione organica nell'ente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 03/10/2009, successivamente modificato con deliberazioni giuntali n. 38 del 17/11/2017, n. 37 del 10/05/2019 e n. 58 del 21/09/2023.

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI CARONA



STRUTTURA/SCHEMA ORGANIZZATIVO

AREA I AMMINISTRATIVA – AFFARI GENERALI
AFFARI GENERALI Servizi: Commercio e commercio su aree pubbliche - Notificazione atti e supporto ufficio P.L. - Cimitero - Tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi - Segreteria e supporto organi politici - Albo pretorio on line - Istruzione e supporto enti preposti per servizi socio-assistenziali.
DEMOGRAFICI Servizi: Anagrafe - Stato Civile - Elettorale - Leva - Statistica
n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato
AREA II ECONOMICO FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E BILANCIO - TRIBUTI
AREA ECONOMICO FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E BILANCIO Servizi: Ragioneria - Programmazione Finanziaria - Bilancio e patrimonio - Gestione del Personale
AREA TRIBUTI Servizi: Tributi e fiscale - Fatturazione servizi
n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato
AREA III TECNICA MANUTENTIVA, SERVIZIO PATRIMONIO - SERVIZIO URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA
TECNICA MANUTENTIVA, SERVIZIO PATRIMONIO - SERVIZIO URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA Servizi: Lavori pubblici - Ambiente - Manutenzione - Urbanistica - Edilizia Privata - Raccolta Rifiuti
n. 2 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

Attualmente, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il lavoro agile, dunque, sarà applicato nel rispetto della normativa sopracitata, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2023, e del contratto CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, articoli da 63 a 70.

Stante le dimensioni ridotte del Comune di Carona non si reputa necessario procedere all'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile.

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il triennio 2024/2026 (rif. D.M. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c) il piano dei fabbisogni di personale, è stato approvato con apposita deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 02/04/2024.

a) Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, di cui alla deliberazione giuntales sopra richiamata, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

b) Certificazione del Revisore dei conti

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al 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, che ha rilasciato parere positivo con verbale n. 6 del 19/03/2024, agli atti con prot. n. 863 del 30/03/2024.

SOTTOSEZIONE 3.3.1 - Strategia di copertura del fabbisogno

Nel corso del 2024 non si prevedono assunzioni di personale.

Per gli anni 2024/2025/2026 si procederà alla copertura dei posti che si renderanno vacanti, ad esempio per dimissioni, mobilità esterne, pensionamenti, nei limiti di cui alla vigente normativa, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

SOTTOSEZIONE 3.3.2 - Formazione del personale

Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del D.M. 132/2022.

SOTTOSEZIONE 3.4 - Piano Azioni Positive (P.A.P.)

In questa sottosezione viene preso in esame il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 29/05/2023 è stato approvato il P.A.P. con durata triennale (2023/2024/2025).

SEZIONE 4 – Monitoraggio

La sezione 4 - Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (D.M. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

ALLEGATI:

1) SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Piano della performance e degli obiettivi per il triennio 2024/2026 - D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 74/2017

2) SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024 – 2026