



Comune di Senna Lodigiana

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

L'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, , entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.

Con successivo Regolamento, approvato con decreto DPCM del 30.06.2022 n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 07.09.2022, è stato definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ed è stato approvato lo schema “tipo” di PIAO prevedendo la possibilità per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ,modalità semplificate di redazione.

L'11 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione ha pubblicato la Circolare n. 2/2022, per fornire indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO. E' stata inoltre avviata (dal 12 ottobre) la prima iniziativa di monitoraggio sull’attuazione del PIAO.

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- 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.

Esso assorbe, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli strumenti di programmazione cui sono tenute le amministrazioni. Per gli enti con meno di 50 dipendenti esso sostituisce in particolare:

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;
- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell’evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE -PIAO - composto da:

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione

2.1 Valore Pubblico

Allegati

2.1.1. Risultati attesi in termini di obiettivi generali

2.1.2. Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale, alle PA da parte dei cittadini maggiori di 65 anni

2.1.2 bis Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica alle PA da parte dei cittadini maggiori di 65 anni

2.1.3. Elenco delle procedure da semplificare

2.1.4. Elenco delle procedure da reingegnerizzare

2.1.5. Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amm.va

Sottosezione

2.2 Performance

Allegati

2.2.1. Piano della performance 2024/2026 -Risultati attesi in termini di obiettivi generali

2.2.5. Piano delle Azioni Positive- Obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere

Sottosezione

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Allegati

2.3. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza- Rischi Corruttivi e Trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione

3.1. Struttura Organizzativa

Allegati

3.1.1. Organigramma

3.1.2. Elenco risorse umane assegnate a ciascun servizio

Sottosezione

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Allegati

3.2 POLA

Sottosezione

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

Allegati

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

Sezione 4: Monitoraggio

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di Senna Lodigiana
Indirizzo: Via Dante Alighieri n.1
Codice fiscale/Partita IVA: <u>82502920158/03437910155</u>
Codice univoco: UFF2PR
Tipologia: Pubblica Amministrazione
Categoria: Comuni e loro consorzi e associazioni
Natura Giuridica: Comune
Attività ATECO: Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sindaco: Negri Silvano
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 7
Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 1808
Telefono: 0377802900
Sito internet: https://www.comune.sennalodigiana.lo.it/
E-mail: protocollo@comune.sennalodigiana.lo.it
PEC: commune.sennalodigiana@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

in questa sottosezione sono definiti

2.1.1. Risultati attesi in termini di obiettivi generali – Sezione strategica DUP 2024/2026

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate

in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.

In senso stretto: quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline In senso ampio: quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora la performance di efficienza di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.

Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

L'ente pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile.

L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì supportare cittadini nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte anche alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.

In questa sottosezione l'ente definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione e fa riferimento alla sezione strategica del DUPS 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 31 del 25/08/2023 e alla Nota di aggiornamento al DUPS approvato con deliberazione C.C. n.41 del 24/11/2023, che si riporta **in allegato sub 2.1.1.**

2.1.2. Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle PA da parte dei cittadini maggiori di 65 anni

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, l'Ente dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID. Si allegano gli obiettivi di accessibilità digitale, **allegato sub. 2.1.2**

In relazione all'accessibilità fisica degli immobili dell'Ente, si dà atto che non esiste il PIANO ELIMINAZIONE BARRIERE ARCHITETTONICHE ex art.32 comma 21 della Legge n.41/1986 e art.24 della Legge 104/92; Tuttavia si allega relazione delle iniziative da porre in essere - **Allegato 2.1.2 bis**

2.1.3. Elenco delle procedure da semplificare

In attuazione alle misure previste dall'Agenda di semplificazione per la ripresa 2020-2026 si allega l'elenco delle procedure da semplificare predisposto dal servizio di informatica. **allegato 2.1.3**

2.1.4. Elenco delle procedure da reingegnerizzare

Si allega l'elenco delle procedure da reingegnerizzare predisposto dal servizio di informatica, **allegato 2.1.4**

2.1.5. Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amm.va

L'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo rappresenta l'obiettivo di valore pubblico ed è contenuto nella sezione operativa del DUP 2024/2026, che discende dalla sezione strategica del medesimo documento, allegato sub 2.1.5

2.2.1. Piano della performance -Risultati attesi in termini di obiettivi generali

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. E' riportato nell'allegato 2.2.1

2.2.2. Obiettivi di semplificazione

Come riportato nell'allegato della sottosezione precedente 2.1.3

2.2.3. Obiettivi di digitalizzazione

Come riportato nell'allegato della sottosezione precedente 2.1.4

2.2.4. Obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità

Come riportato negli allegati della sottosezione precedente 2.1.2 e 2.1.2 bis

2.2.5. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE- Obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il piano delle azioni positive espone le misure messe in atto, e da realizzare, volte a garantire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Tale documento è nell'allegato 2.2.5

2.3 Rischî Corruttivi e trasparenza

Nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste delle novità dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con il suddetto decreto il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e di cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. Si prevede un Piano in forma "semplificata" per le amministrazioni fino a 50 dipendenti, con modalità da definirsi in un apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione.

In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato D.L. n. 80/2021, sono stati emanati il D.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il D.M. del 30 giugno

2022 n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” che hanno definito la disciplina del PIAO.

Le strategie di prevenzione della corruzione non saranno più programmate nel PTPCT ma nel PIAO del quale costituiranno parte integrante, in particolare della Sezione 2: “Valore pubblico, performance ed anticorruzione”.

L’ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua “erosione” a causa di fenomeni corruttivi.

Sempre secondo l’ANAC va privilegiata una nozione ampia di “Valore Pubblico” intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma che, al contrario, deve essere comprensivo anche di obiettivi socio-economici. Nozione dunque che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest’ottica, la prevenzione della corruzione è “dimensione del valore pubblico” e per la creazione del valore pubblico: ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare sotto il profilo legato all’apprendimento collettivo mediante il lavoro in “team”. Anche i controlli interni, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell’amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

Tutto ciò implica che nella mappatura dei processi debbano essere considerati anche quelli correlati agli obiettivi di valore pubblico ed implica altresì l’acquisizione della consapevolezza che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono “dimensioni del e per la creazione del valore pubblico” e, come tali, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi presupposto per la creazione di “Valore Pubblico” anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull’attività dell’Amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

Nella stessa ottica si pongono le misure per la prevenzione del riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell’art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di Valore Pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l’Amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Con decreto sindacale n.04 del 19/01/2022 si è provveduto ad individuare, tenuto conto della dotazione organica dell’Ente, il Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio in un soggetto distinto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione nella persona della Dott.ssa Martina Corvi, Responsabile dei Servizi Economico – Finanziario, in possesso dei requisiti per la suddetta nomina, che, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale anche nell’impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all’obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l’economia illegale.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 in data 17 gennaio 2023. La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio.

La sottosezione è predisposta dal Segretario Comunale, Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'Organo di indirizzo, ai sensi della Legge 06 novembre 2012, n.190.

Questo Comune, avendo già confermato il PTPCT per gli anni 2022 – 2023 è tenuto ad aggiornare i contenuti della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025 approvato come suddetto con deliberazione G.C. n. 38/2023, adeguandolo anche alle significative novità normative intervenute nel corso del 2023, con particolare riferimento alla nuova disciplina della trasparenza sui contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 36/2023 e alla nuova disciplina del whistleblowing, e per monitorare il rischio corruttivo ed intervenire in caso di emersione di elementi di pericolo, in modo da accompagnare il costante lavoro di miglioramento dell'agire amministrativo, in cui tutto l'Ente è impegnato, con uno strumento di prevenzione del rischio attuale e al passo con le nuove sfide che la realtà impone.

Sulla base delle indicazioni del PNA 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17/01/2023 e del successivo aggiornamento approvato con delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023, è stato predisposto il Piano Triennale anticorruzione riportato integralmente nell'allegato 2.3, costituente la sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza".

SEZIONE 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui agli allegati 3.1.1 e 3.1.2, nel quale è specificato anche il livello di responsabilità e la fascia di graduazione della Posizione organizzativa/Elevata qualificazione.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione con il POLA, nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, il Comune di Senna Lodigiana, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, ha approvato la disciplina regolatoria e lo schema di accordo individuale con il presente PIAO con deliberazione G.C. n.38/2023.

Si riporta il POLA nell'allegato 3.2

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

L'art. 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017

disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.

Si portano gli elementi che costituiscono il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2023;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio;
- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale, strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato
- 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria ;
- 7) le strategie di formazione del personale
- 8) situazione di soprannumero

Si riporta il PTFP nell'allegato **3.3**

Si riporta il piano dell'offerta formativa nell'allegato **3.3.1**

SEZIONE 4: Monitoraggio

Sezione non prevista per i Comuni con meno di 50 dipendenti.