

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

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA OLTRE ADDA LODIGIANO

Provincia di Lodi

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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 2025-2027	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 del D.M. del 30 giugno 2022.

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 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA OLTRE ADDA LODIGIANO (Comuni di Abbazia 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: 3499

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 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio dell'Unione n.22 del 30.11.2024.
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 l'Unione procederà all'approvazione del Piano delle Performance con separato provvedimento. Si allega inoltre il Piano delle azioni positive 2025-2027, 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 2025-2027, approvato contestualmente con il presente atto quale sottosezione con allegato B. Non si conferma pertanto il piano relativo al triennio precedente ma si provvede all'approvazione di un nuovo piano attese le modifiche organizzative intercorse (subentro del nuovo Segretario Comunale titolare a far data dal 26 febbraio 2025).

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:

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

	<p>cui è preposto un soggetto privo di funzioni gestionali a rilevanza esterna.</p> <p>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>
<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 “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, 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 2025-2027 La consistenza del personale al 31.12.2024 è di n. 15 unità di cui:</p> <p><u>Personale a tempo pieno e indeterminato (n.10 unità) di cui:</u></p> <p>Area Elevata Qualificazione (ex. Cat D): n.2 dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato (dott. Magnaghi, Dott. Frattini).</p> <p>Area degli Istruttori (ex. Cat. C): n.8 dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato</p> <p><u>Personale in regime di lavoro flessibile (tempo determinato) e di scavalco d’ecedenza (n. 5 unità) di cui:</u></p> <p>Area Elevata Qualificazione (ex. Cat D): n.1 assegnato all’Area Tecnico Manutentiva (Geom. Miceli) in scavalco d’ecedenza per 12/36 ore settimanali;</p> <p>Area degli Istruttori (ex. Cat. C): n. 3 Agenti di Polizia Locale in scavalco d’ecedenza per 6/36)</p> <p>Area degli Istruttori (ex. Cat. C): n. 1 unità a tempo pieno e determinato</p> <p>Non risultano situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art.33 del d. Lgs. N. 165/2001;</p>

La capacità assunzionale dell'Unione Oltre Adda Lodigiano nasce storicamente dalla somma delle capacità assunzionali dei comuni facenti parte dell'Unione.

Ai sensi dell'articolo 1 comma 229 della Legge 208/2015 fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

In allegato al presente piano si inserisce nota del responsabile del servizio finanziario sul rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale.

Nel mese di dicembre 2024 ha rassegnato le dimissioni con decorrenza 1° di febbraio 2025 il dipendente assunto a tempo pieno e indeterminato afferente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Servizio Tributi, finanze e contravvenzioni.

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025-2027.

Nel corso del 2025 questo Ente prevede l'assunzione delle seguenti figure:

- n.1 Istruttore dipendente a tempo pieno e indeterminato (ex. CAT. C) nuova Area Istruttori ex CCNL 2019/2021, profilo professionale istruttore tecnico- amministrativo da impiegare presso l'Area Tecnico-Manutentiva.

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. 165/2000

- 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 Funzionario amministrativo- contabile da impiegare presso l'Area Economico Finanziaria.

L'assunzione si rende necessaria con urgenza a seguito

delle dimissioni a far data dal 1° di febbraio 2025 del responsabile del servizio finanziario, e ciò onde assicurare la funzione fondamentale di cui all'articolo 14 comma 27 del D.L. 78/2010 relativa alla gestione finanziaria e contabile dell'Unione.

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. 165/2000.
- utilizzo, previo accordo tra pubbliche amministrazioni, di graduatorie ancora vigenti di concorsi espletati da altri Enti Territoriali.

Per l'anno 2026: 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 2027: 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

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.

PIANO FORMATIVO 2025 -2027

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

Come è noto, tuttavia negli ultimi anni, le risorse destinate alla formazione sono state ridotte per le misure introdotte dalla Spending review ma i nuovi scenari aperti dalla transizione digitale ed ambientale e soprattutto dal PNRR inaugurano una nuova stagione dove la valorizzazione del capitale umano trova la leva più importante nella formazione. Seppure L'Unione sia un Ente con meno di 50 dipendenti e, quindi, ammesso alla redazione di un PIAO "semplificato" si ritiene che la pianificazione delle attività formative, possa trovare collocazione nella Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO, così da sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, dedica l'intero capo V del Titolo IV alla "Formazione del personale" confermando che la formazione rappresenta una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Gli artt. da 54 a 56 meglio definiscono "Principi generali e finalità della formazione", "Destinatari e processi della formazione" e "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" che necessariamente rappresentano fonte di riferimento per la stesura del presente Piano della Formazione unitamente al testo della Direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024. La Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 gennaio 2024, fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il Piano della formazione per il triennio 2025-2027 è allegato al presente PIAO.

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.