



# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 25.03.2025

*(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)*

Triennio  
2025-2027

## 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.

## 2. Riferimenti normativi

L'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla 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 triennale dei fabbisogni del personale, il Piano delle azioni concrete e il Piano delle azioni positive, 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, n. 132, recante "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*".

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per le p.a. con meno di 50 dipendenti si compone di tre sezioni. Si è ritenuto, comunque, in riferimento alla performance, di non tener conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, affinché l'Ente possa avere un unico strumento che assorba una serie di adempimenti, comunque incombenti all'ente, connessi tra loro.

La sezione 2 prevede due sottosezioni, mentre la sezione 3 risulta suddivisa in tre sotto-sezioni.

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 prevista per i comuni con meno di 50 dipendenti (art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022);
- Sottosezione 2.2 – Performance – non prevista per i comuni con meno di 50 dipendenti (art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022);
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;**

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

### **3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

#### **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di Roncobello

Indirizzo: via Barghetto n. 25 - Roncobello (BG)

Codice fiscale: 85001490169

Partita IVA: 00672670163

Sindaco: Rovelli Ilaria

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 422

Telefono: 0345-84047

Sito internet: <https://www.comune.roncobello.bg.it/>

E-mail: [info@comune.roncobello.bg.it](mailto:info@comune.roncobello.bg.it)

PEC: [comune.roncobello@legalmail.it](mailto:comune.roncobello@legalmail.it)

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

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.

L'operato del Comune deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo.

Sottosezione <b>2.1 – VALORE PUBBLICO</b>	Sottosezione non prevista per i comuni con meno di 50 dipendenti (art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022)
Sottosezione <b>2.2 – PERFORMANCE</b>	Sottosezione non prevista per i comuni con meno di 50 dipendenti (art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022)
Sottosezione <b>2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	Si rinvia all'allegato

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione <b>3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	Si conferma l'articolazione della struttura organizzativa dell'Ente in: Settore Amministrativo Contabile Settore Tecnico				
Sottosezione <b>3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE</b>	Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile non è stato adottato, le prestazioni dell'unità di personale addetto alla manutenzione non sono esigibili da remoto; allo stesso modo, il restante contingente di personale al fine di assicurare la continuità dell'erogazione al pubblico dei servizi e l'apertura degli uffici non può rendere la prestazione da remoto.				
Sottosezione <b>3.3 – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	La programmazione del fabbisogno del personale non ha subito variazioni rispetto al triennio precedente e, per il triennio 2025- 2027, è indicata nella tabella seguente.				
Categoria e posizione economica	Profilo professionale	Settore	In essere	Nuove assunzioni	Cessazioni
Area degli istruttori (ex cat C)	Istruttore Amministrativo	Servizi Demografici, protocollo e segreteria	1 Part-time indeterminato	Non previste	Non previste
Area degli istruttori (ex cat C)	Istruttore Tecnico	Servizio Tecnico	1 Tempo pieno indeterminato	Non previste	Non previste

Area degli operatori esperti (ex cat B3)	Tecnico	Area manutentiva	1 tempo pieno indeterminato	Non previste	Non previste
---	---------	------------------	-----------------------------	--------------	--------------

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Attualmente, anche in considerazione della ridotta struttura organizzativa, la presenza di entrambi i generi è adeguatamente bilanciata all'interno dell'Ente, anche tenendo in considerazione, oltre ai dipendenti, la platea degli amministratori e dei collaboratori destinatari di incarichi esterni.

Per quanto concerne le azioni positive, non essendo intervenute variazioni, si conferma la validità del relativo Piano delle azioni positive 2024/2026 adottato con precedente deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 14/11/2023, cui si fa rinvio.

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

La dimensione ridotta dell'ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di ente. Tuttavia, nell'intento di conformarsi agli obiettivi e agli strumenti di formazione individuati a livello nazionale, nel corso dell'annualità 2025 è intenzione dell'Amministrazione procedere all'abilitazione dei propri dipendenti a Syllabus, la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA, selezionando, compatibilmente con le esigenze organizzative degli uffici, le attività formative più idonee al potenziamento delle competenze nelle seguenti materie: digitalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi; normativa in materia finanziaria e contabile; contrattualistica pubblica; servizi demografici; anticorruzione e trasparenza; *privacy* e trattamento dei dati personali.