



COMUNE DI SUISIO
Provincia di Bergamo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

*(articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n.

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni ed 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.

L'Amministrazione si riserva di adottare modifiche, integrazioni ed aggiornamenti alle varie sezioni in corso d'anno come puntualmente indicato all'interno del Piano, in particolare a seguito dell'approvazione dei documenti di bilancio.

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 – 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 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.

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 2025-2027, 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 SUISIO (BG)

Indirizzo: Via De Gasperi n. 2 – 24040 Suisio (BG)

Codice fiscale: 00321890162

Partita IVA: 00321890162

Sindaco: Edoardo Bertuetti

Numero abitanti al 31 Dicembre anno precedente: 3786

Telefono: 035/901123

Sito internet: www.comune.suisio.bg.it

E-mail: info@comune.suisio.bg.it

Indirizzo PEC: protocollo@pec.comune.suisio.bg.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione **Valore pubblico**

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027, di cui alla deliberazione del Consiglio Comunale con deliberazione n. 45 del 30/12/2024.

I valori pubblici perseguiti sono:

- etica individuale ed organizzativa;
- sostenibilità ambientale;
- sostenibilità sociale ed economica;
- sviluppo culturale.

Sottosezione di programmazione **Performance**

Gli **obiettivi di performance 2025**, sono declinati nelle schede che saranno approvate con successivo atto di Giunta comunale ed ad integrazione del presente documento.

Per quanto concerne le **azioni positive per le pari opportunità**, si definiscono i seguenti obiettivi/azioni, distinti per ambito di intervento, come già declinati con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 17/02/2025:

- Il Comune di Suisio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso / selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Suisio si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Non ci sono posti in dotazione organica che siano

prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Suisio valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

- Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune di Suisio, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina

FORMAZIONE

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Al fine di garantire a tutti i dipendenti la possibilità di una formazione che consenta quanto sopra, l'Ente ha aderito alla formazione messa a disposizione da IDM (Istituto direzione Municipale di Bergamo – Anutel di Montepaone – Upel Varese – Modulistica on line Maggioli – Halley Formazione) che si svolge in aule con sezioni dedicate.

Viene valorizzata l'attività formativa on the job, l'attività auto formativa attraverso newsletter (UPEL, Enti Online, La Posta del Sindaco, Modulistica OnLINE) collegamenti a link dedicati (Syllabus, Contabilità Accrual etc..) nonché la formazione informatica.

Finalità strategiche: I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo e per vario titolo (es, congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune di Suisio assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la, propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocamento presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal

	personale. <i>Azione positiva 1:</i> i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti. <i>Azione positiva 2:</i> predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili. <i>Soggetti e Uffici Coinvolti:</i> Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale. <i>A chi è rivolto:</i> a tutti i dipendenti.
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Per l'anno 2025 si procede con l'approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza valido per il triennio 2025-2027, allegato al presente PIAO e declinato nei seguenti documenti: • Allegato B Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza • Allegato C Mappatura dei processi • Allegato D Analisi dei rischi • Allegato E Misure • Allegato E1 misure per aree rischio • Allegato F Trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione
Struttura organizzativa

Settore Tecnico

Situazione attuale

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico Area dei funzionari EQ in convenzione 18 h/settimanali
- n. 1 Istruttore direttivo tecnico Area dei funzionari EQ (30 ore)
- n. 1 Istruttore direttivo tecnico Area dei funzionari EQ (36 ore)
- n. 1 Istruttore amministrativo Area degli istruttori (36 ore)
- n. 1 Operaio Area degli operatori esperti (36 ore)

Settore economico finanziario

Situazione attuale

- n. 1 Istruttore direttivo Finanziario Area dei funzionari EQ (36 ore)
- n. 2 Istruttore Amministrativo Contabile Area degli Istruttori (36 ore)

Settore Amministrativo

Situazione attuale

- n. 1 Istruttore Direttivo amministrativo Area dei funzionari EQ (36 ore)
- n. 3 istruttori amministrativi Area degli istruttori (36 ore)
- n. 1 collaboratore amministrativo Area degli operatori esperti (22 ore)

Settore Servizi alla persona

Situazione attuale

- n. 1 istruttore amministrativo Area degli istruttori (36 ore)
- n. 1 istruttore amministrativo Area degli istruttori (30 ore)
- n. 1 assistente sociale (24 ore)

Ufficio Polizia locale

Dotazione organica a regime

- 1 Istruttore direttivo di vigilanza Area dei funzionari EQ (36 ore)
- 1 Agente di polizia locale Area degli istruttori (36 ore)

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Fonti: “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021. CCNL 2019-2021 del 16.11.2022 – artt. da 63 a 70. L’ente sta predisponendo un aggiornamento al Regolamento uffici e servizi con il quale si provvederà ad adottare una disciplina dedicata all’accesso al lavoro agile. Attualmente il lavoro agile viene svolto a seguito di domanda presentata dal dipendente, seguita da apposito accordo individuale nel rispetto di quanto previsto dal Titolo VI CCNL 2019/2021
Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni del personale	<u>Programma delle assunzioni nel triennio</u> Si rimanda al documento allegato (Allegato G)
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’articolo 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 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.	