



Comune di Piazzatorre
Provincia di Bergamo

tel. 034585083 - fax 034585659 - c.f. 00675860160

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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)*

Triennio 2025-2027

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 24.03.2025

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;
- 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 vuole 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.

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 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, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito al 31 gennaio di ogni anno, anche se, come rilevato da ANAC nella delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, *"Tale termine, tuttavia, è differito di 30 giorni successivi alla data di approvazione del bilancio, qualora il termine per l'approvazione di quest'ultimo venga prorogato. Ciò attesa la necessità di garantire la coerenza dei contenuti del PIAO con quelli previsti nei documenti di programmazione finanziaria"*.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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 in precedenza contenute nei singoli Piani che ha sostituito.

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.

La sezione 2 prevede una sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", 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 – Programmazione Valore pubblico – non prevista
- Sottosezione 2.2 – Performance – non prevista
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

- Sottosezione 3.1 – Programmazione Struttura organizzativa
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile
- Sottosezione 3.3 - programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Lo schema di PIAO che segue, in ragione della sua natura in buona misura ricognitoria, viene redatto secondo il modello Tipo, dal momento che l'ente ha già adottato specifici provvedimenti al riguardo.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Piazzatorre

Indirizzo: Piazza Avis Aido, 1 - Piazzatorre (BG)

Codice fiscale: 00675260160

Partita IVA: 00675260160

Sindaco: Bianchi Valeriano

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 2

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 391

Telefono: 034585023

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

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

PEC: comune.piazzatorre@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 programmazione Valore pubblico	Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti – art. 6 del decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022. Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del suddetto decreto <i>“Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.”</i> Pertanto, le relative previsioni sono contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 25.07.2024 e successivamente aggiornato deliberazione di Consiglio comunale n. 3 del 24.02.2025.
Sottosezione 2.2 performance	Sottosezione non prevista per gli enti 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	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n.6/9 del 30.03.2023, confermato con delibera della Giunta comunale n. 15 del 24.03.2025. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 132/2022, <i>“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 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”.</i>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione	Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio comunale approvato con
----------------------------	---

3.1 Struttura organizzativa	deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 25.07.2024 e successivamente aggiornato deliberazione di Consiglio comunale n. 3 del 24.02.2025.
Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, articoli da 63 a 70), la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, la sottosezione intende dare pratica attuazione alle seguenti indicazioni: - che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; - la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; - l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; - l'adozione di adeguate misure di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; - l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta. Al riguardo, nella constatazione che purtroppo l'attuale struttura dell'Ente e le risorse umane e strumentali allo stato disponibili non consentono la concreta predisposizione di modalità di lavoro agile, si evidenzia che nel corso dell'annualità 2025 dovrebbe concludersi il processo di migrazione in cloud dei servizi e dei dati dell'Amministrazione, circostanza che, unita alle misure organizzative programmate e in via di successiva individuazione, presumibilmente consentirà nel tempo di implementare – in misura comunque contenuta per assicurare la fruizione dei servizi a favore degli utenti – soluzioni di lavoro agile.
Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di Personale	Si conferma la dotazione organica del Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 19/3 del 09.11.2023, dando atto dell'intervenuta assunzione nel corso del 2024 di n. 1 Funzionario a tempo pieno e indeterminato in sostituzione della dipendente collocata a riposo per il raggiungimento del requisito anagrafico. In ordine alla programmazione per il triennio 2025-2027 è prevista l'assunzione, nel corso dell'anno 2026, di una nuova risorsa in vista del collocamento a riposo per

raggiungimento dei previsti limiti di età del dipendente addetto ai servizi demografici, al commercio e al protocollo.

Formazione del personale

Premessa

Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione. Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura. Soprattutto negli ultimi anni, la formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide che coinvolgono la pubblica amministrazione.

Priorità strategiche: potenziamento delle competenze in materia di digitalizzazione e aggiornamento costante sulla normativa dei settori finanziario/tributario, tecnico (codice dei contratti pubblici) e demografico. Inoltre, in vista dell'inserimento (nell'annualità 2026) di una nuova risorsa in sostituzione del dipendente prossimo al collocamento a riposo per raggiungimento dei previsti limiti di età, verranno specificamente valutate le attività di formazione prodromiche indispensabili per consentire alla futura nuova risorsa di prendere tempestiva dimestichezza con le attività e svolgere al meglio le proprie funzioni.

È da sottolineare l'importanza della partecipazione a progetti formativi svolti da soggetti terzi, anche pubblici, su tematiche specifiche di interesse per gli Enti Locali, che offrono strumenti aggiornati e specifici sulle esigenze del settore (a titolo esemplificativo e non esaustivo: ANUSCA; ordini professionali; ANCI).

In coerenza con gli obiettivi e gli strumenti di formazione individuati a livello nazionale, nel corso del 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 sopra indicate, nonché all'aggiornamento delle competenze nelle ulteriori seguenti materie: anticorruzione e trasparenza; privacy/trattamento dei dati personali.