



COMUNE DI CASELLE LANDI

PROVINCIA DI LODI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 29 del 28/03/2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 – APPROVAZIONE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

L'anno duemilaventicinque addì ventotto del mese di Marzo alle ore 20:00, nella sala adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal D.Lgs. n. 267/2000, si è oggi riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	BIANCHI PIERO LUIGI	X	
<u>2</u>	Vice Sindaco	POLLEDRI DANIELE	X	
<u>3</u>	Assessore	GABOARDI ELEONORA	X	

PRESENTI: 3 ASSENTI: 0

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Nicola Caravella, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato che è presente il numero legale, il Sindaco Piero Luigi Bianchi, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113, all'art. 6, comma 1 prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di durata triennale e con aggiornamento annuale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190, prevedendo altresì al comma 7 che in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e le sanzioni previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

PREMESSO CHE:

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, stabilisce che:

"1. 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, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di

contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;

l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.

PRESO ATTO CHE:

- In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stato emanato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;

- l'art. 8 del citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione stabilisce che il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria che ne costituiscono il necessario presupposto e che in caso di differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, la scadenza del 31 gennaio per l'approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.
- il Presidente dell'ANAC, con comunicato del 17 gennaio 2023 ha chiarito che il differimento di cui all'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe e pertanto stante il differimento al 30 aprile 2023 per l'approvazione del bilancio di previsione, disposta dall'art. 1, comma 775 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025" la scadenza per l'adozione del PIAO da parte degli Enti Locali è il 30 maggio 2023;

DATO ATTO CHE:

- il Comune di Caselle Landi, alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 5;
- il Comune di Caselle Landi alla data del 31/12/2024, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'articolo 1, comma 2 della Legge 158/2017;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 17.10.2024, esecutiva, è stato approvato, ai sensi dell'art.9 del Decreto Legge n.102 del 31/08/2013, il Documento Unico di Programmazione Dup 2025/2027 e con deliberazione di Consiglio Comunale n.32 del 19.12.2024 approvata la nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2025-2027.
- con deliberazione di Consiglio Comunale n.33 del 19.12.2024, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027.

il Comune di Caselle Landi ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- a) Programmazione fabbisogno personale triennio 2025/2027 e ricognizione esubero di personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 23.11.2024;
- b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2024-2025, confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 31.01.2025;
- c) Approvazione Piano Esecutivo di gestione per l'esercizio finanziario 2025-2027 con deliberazione di Giunta n. 4 del 20/01/2025 ed approvazione Piano della Performance 2025-2027 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2025;
- d) il Piano triennale della Formazione del Personale 2025-2027;

Il Comune di Caselle Landi alla data del 31/12/2022 non ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 5, pertanto nella redazione del PIAO 2025-2027, non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la

Pubblica Amministrazione, nonché di quelle contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dal Consiglio dell'ANAC con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023.

RILEVATO CHE:

- Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante “individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, stabilisce:
- all'articolo 1, comma 1 che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di seguito indicati: Piano dei fabbisogni, Piano delle azioni concrete, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile, Piani di azioni positive;
- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sancendo pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
- all'art. 2, comma 1 che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
- ai sensi dell'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 recante “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” stabilisce:
- all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;
- all'art. 7, comma 1, che il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
 - che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

5. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

6. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

b. **Sottosezione di programmazione Performance:** sebbene, 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 prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “L'assenza

formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]", pertanto si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;

c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; 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 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.

7. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

b. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

c. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

8. SEZIONE 4. MONITORAGGIO: ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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” e delle indicazioni dell’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

CONSIDERATO che:

- all’art. 2, comma 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”*;
- all’art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell’articolo 6, comma 1.”*
- all’art. 7, comma 1, che *“Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”*
- all’art. 8, comma 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;
- all’art. 8, comma 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”*.
- all’art. 9, che *“Ai sensi dell’articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell’attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l’individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”*
- all’art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.
- la finalità del PIAO è quella di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese procedendo alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- all’interno del PIAO sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento;
- nel PIAO le strategie, gli obiettivi, le azioni e le attività dell’Ente sono ricondotti al Valore Pubblico e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali (TUEL);
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle

dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche;

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n.114, recante: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”;
- la deliberazione dell'ANAC del 17 gennaio 2023 n. 7 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, valido per il triennio 2023-2025;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183””;
- le linee guida del 6 ottobre 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione in accordo con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”;
- il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del comparto funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, ed in particolare il Titolo VI, Capo I recante disposizioni in materia di lavoro agile;
- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell'Amministrazione digitale”;
- il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 coordinato con la legge di conversione 19 maggio 2022, n. 52, recante: “Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza, e altre disposizioni in materia sanitaria”;
- il “Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024”, adottato il 22 dicembre 2022, con decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio con delega all'innovazione tecnologica e alla transizione digitale;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa

- e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 62 del 05.12.2019;
 - lo Statuto Comunale;

ACQUISITI:

il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica del provvedimento di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Con voti unanimi favorevoli resi ai sensi di legge

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A) ne costituisce parte integrante e sostanziale.

2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. di dare mandato al Responsabile, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. di dare mandato al Responsabile di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

5. Successivamente, considerata l'urgenza che riveste l'esecutività dell'atto, con separata unanime favorevole votazione, resa nei modi di legge;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2

del Dlgs n. 267/2000.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Sindaco
Piero Luigi Bianchi

Il Segretario Comunale
Dott. Nicola Caravella

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune.

COMUNE DI CASELLE LANDI
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)

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 – 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.

L'Anac con comunicato del 10 gennaio corrente anno ha evidenziato che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023.

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 2024-2026, 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.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero: - per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013.

In materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il CCNL Enti locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

PIAO - Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CASELLE LANDI
Indirizzo: VIALE IV NOVEMBRE 20
Codice fiscale: 82501130155
Partita IVA: 02943270153
Sindaco: Piero Luigi Bianchi
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4
Telefono: 037769901
Sito internet: www.comune.casellelandi.lo.it
E-mail: segreteria@comune.casellelandi.lo.it
PEC: info@pec.comune.casellelandi.lo.it

SEZIONE 2. VALORE PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

Secondo le linee guida per la redazione del PIAO, il “Valore pubblico” rappresenta il miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale, sanitario, ecc. della comunità amministrata.

Si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027.

Sottosezione 2.2

Rischi corruttivi e trasparenza

Nel PIAO la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione 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.

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.

L' Anac con comunicato del 10 Gennaio 2024 ha stabilito che gli Enti Locali con meno di cinquanta dipendenti possono confermare il piano anticorruzione a condizione che nell'anno precedente non si siano verificati le seguenti sottoelencate condizioni:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano state modificati gli obiettivi strategici;
- per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

L'Ente con delibera n°11 del 31.01.2025, allegata al presente piano ha proceduto a confermare il piano anticorruzione 2023/2025 poiché nessuno degli eventi sopraindicato si è verificato.

Sottosezione 2.3

Performance

Piano della Performance 2025-27, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2025 allegata al presente documento.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo” (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita. Il Comune di ha un sistema di misurazione della performance che prevede l'assegnazione di specifici obiettivi organizzativi, di area e individuali, tenendo delle linee di mandato riprese anche dal DUP e dagli obiettivi specifici previsti nel bilancio di previsione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1

Struttura organizzativa

L'Ente è composto dalle seguenti Aree:

Premoli Teresa Marinella	Funzionario elevata qualificazione serv. Demografici/ cultura/sport/scuola ex D3
Angotzi Giovanni	Funzionario elevata qualificazione servizi finanziari/personale ex D5
Posto resosi vacante dal 31.12.2024	Istruttore area amministrativa Segreteria/protocollo/servizi sociali ex C1
Posto resosi vacante dal 2.05.2023	Istruttore area tecnica/tributi ex C2
Posto resosi vacante dal 01/03/2024	Operatore esperto autista scuolabus ex B5

Sottosezione 3.2

Organizzazione del lavoro agile

In relazione alla stipula del nuovo CCNL 16 novembre 2022, entrato in vigore in vigore dal 01/04/2023, il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 rimane una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali è necessario sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. L'Ente può individuare con apposita regolamentazione le attività ove sia possibile attivare il lavoro agile, i cui criteri generali e le modalità attuative sono soggetti ad un confronto sindacale. L'adesione al lavoro agile ha comunque natura consensuale e volontaria tra amministrazione e lavoratore

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Caselle Landi è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Sottosezione 3.3

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

La rilevazione dei fabbisogni determina la nuova dotazione organica che sarà sempre quella di fatto, alla quale si sommano i posti di ruolo acquisibili nei limiti finanziari delle facoltà assunzionali. Per effetto delle modifiche apportate al D. Lgs 165/2001, infatti, il sistema della programmazione dei fabbisogni deve ora muovere da presupposti diversi rispetto al passato, in quanto non si considera più la dotazione organica "di diritto" ma è necessario considerare:

1) la dotazione organica "di fatto", quindi il ruolo dei posti coperti alla quale sommare le facoltà assunzionali;

2) i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno. Secondo la nuova disciplina, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 23/11/2024 – con la medesima delibera è stato approvato la dotazione organica dell'Ente.

La capacità assunzionale ai sensi del D.M 17.03. 2020 è pari a € **379.892,11**.

Il Piano assunzionale 2025/2027 è allegato alla deliberazione di Giunta n.59 del 23/11/2024.

ASSUNZIONE ANNO 2025

ASSUNZIONE ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (TRAMITE PROCEDURA DI MOBILITA' TRA ENTI)

ASSUNZIONE ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

ASSUNZIONE ANNO 2027

NESSUNA ASSUNZIONE

ASSUNZIONE ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

Sottosezione 3.4

Piano Formazione del Personale

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili. Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. formazione in aula
2. formazione attraverso webinar
3. formazione in streaming

Il Piano della formazione del personale è stato approvato con delibera di G.C n. 08 del 31.01.2025 che viene allegato al presente documento

Sottosezione 3.5

Piano delle azioni Positive

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un Ente. L'articolo 42 del D.Lgs.11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione.

Il piano delle azioni positive è stato approvato con delibera di G.C n° 9 del 31.01.2025 allegato al presente documento

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio".

Comune di CASELLE LANDI
Provincia di Lodi

PIANO PER LA FORMAZIONE E
L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE
DIPENDENTE
2025 – 2027

Premesso che

la formazione costituisce impegno costante ai fini della valorizzazione delle risorse umane e dell'accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata necessario strumento a supporto di processi innovativi e sviluppo organizzativo.

Il piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente si pone, pertanto, quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno dei diversi Servizi.

Si provvederà a trasmettere copia del presente piano al Rappresentante Sindacale Unitario dell'Ente.

Risorse per la formazione

Le risorse stanziare nel Bilancio 2025 per la formazione del personale ammontano complessivamente ad € 950,00 per la formazione obbligatoria. Si prevede lo stanziamento della medesima somma anche per gli anni 2025 e 2026, salvo diverse disposizioni normative al riguardo.

Per quanto riguarda la spesa prevista per la formazione obbligatoria da sostenere in attuazione della legge 190/2012, recante disposizioni in tema di contrasto alla corruzione, si rileva che non opera alcun limite di spesa. Le risorse stanziare in Bilancio sono gestite in forma congiunta dai Responsabili di Area/servizio al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi del personale interessato, previa assunzione atto gestionale di impegno di spesa a cura del competente funzionario.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.).

Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

All'interno del presente documento si delinea la formazione e l'aggiornamento non solo quale strumento atto a sostenere l'attività dell'Ente, ma anche come opportunità ai singoli dipendenti per l'accrescimento professionale. Nel concreto le azioni formative sono finalizzate ad un reale incremento sul piano delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare nel corso del triennio 2025/2027 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- formazione delle competenze digitali del personale pubblico attraverso la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA "*Syllabus delle competenze digitali per la PA*" del Dipartimento della funzione pubblica
- formazione obbligatoria (anticorruzione);
- necessità di aggiornamento professionali;
- particolari obiettivi di P.E.G. che implicano conoscenze e competenze nuove.

Verrà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (ANCI, ANUSCA).

Si prevede la realizzazione di interventi formativi anche con risorse interne ed è inoltre fatto salvo il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici.

Sono inoltre attivi alcuni abbonamenti a riviste specializzate.

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il triennio 2025/2027 su tematiche specifiche dei servizi comunali, all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico-professionale:

- Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 e s.m.i.;
- Aggiornamenti in materia tributaria;

- Corsi di aggiornamento per i servizi demografici indetti da ANUSCA o altri;
- Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amm.neDigitale;
- Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni ecc.;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- Aggiornamenti in materia di semplificazione amm.va, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei vari servizi ed uffici;
- Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo ai provvedimenti del Comune ed alla gestione dei procedimenti;
- Corsi di formazione su programmi informatici;

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si rileva che l'assetto normativo comprende anche il contenuto dei vari decreti attuativi:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, anorma dell'art.1 co.63 della L.190/2012, approvato con D.Lgs. n.235/2012;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato il 15/02/2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art.1 della Legge N. 190/2012 e del D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii.;
- Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amm.ni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1, commi 49 e 50 della Legge n.190/2012 e di cui al D.Lgs. n.39/2013;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. n.62/2013, in attuazione dell'art.54 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii..

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente in apposita sezione. Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, al fine di permettere un adeguato aggiornamento annuale.



COMUNE DI CASELLE LANDI

PROVINCIA DI LODI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 8 del 31/01/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE. 2025-2027

L'anno duemilaventicinque addì trentuno del mese di Gennaio alle ore 14:15, nella sala adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal D.Lgs. n. 267/2000, si è oggi riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	BIANCHI PIERO LUIGI	X	
<u>2</u>	Vice Sindaco	POLLEDRI DANIELE	X	
<u>3</u>	Assessore	GABOARDI ELEONORA		X

PRESENTI: 2 ASSENTI: 1

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Nicola Caravella, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato che è presente il numero legale, il Sindaco Piero Luigi Bianchi, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che il ruolo strategico delle attività formative a sostegno dei processi di innovazione in atto è posto in evidenza dalla normativa (D.Lgs.29/93; D.Lgs.387/97; D.Lgs.165/2001) ed è stato ribadito dal Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/20014 con la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: "Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui";
- che obiettivo fondamentale della suddetta direttiva, che riprende e riconferma anche le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni che devono predisporre un piano di formazione del personale da inviare all'Osservatorio dei bisogni formativi, istituito presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione;
- che la legge 16/01/2003, n. 3, recante "Disposizioni ordinamentali in materia di Pubblica Amministrazione" aveva introdotto l'art. 7-bis al D. Lgs. 30/03/2011, n. 165, in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni;
- che l'art. 7-bis suddetto é stato abrogato dal D.P.R. 16-4-2013 n. 70 "Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.", pubblicato nella Gazz. Uff. 24 giugno 2013, n. 146;
- che, altresì, l'art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale CAD – D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. "Formazione informatica dei dipendenti pubblici recita quanto segue: "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.";

Richiamate inoltre le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione del personale;

Dato atto che l'articolo 57, comma 2, del D.L. 124/2019 ha abrogato l'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 che prevedeva, in un'ottica di contenimento e riduzione della spesa per formazione, la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle sostenute nell'anno 2009;

Dato atto, inoltre:

- che la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha significativamente innovato il quadro formativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell'azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa quale condizioni di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino;
- che la legge suddetta fissa alcune norme in materia di formazione prevedendo la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato nell'apposito piano formativo, soprattutto con riferimento ai temi dell'eticità, della legalità e delle "best practices" amministrative;

Visto il nuovo CCNL 21/05/2018- Capo IV "Formazione del personale" che prevede quanto segue: Art. 49-bis Principi generali e finalità della formazione 1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo

primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale 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. 3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a: - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 49-ter Destinatari e processi della formazione 1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. 2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3. 3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche. 4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica. 5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati. 6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. 7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. 8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma. 9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite. 10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6: a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale; b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo; c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare. 11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. 12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.”

Tenuto conto, altresì, che alla luce del Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia, la formazione del personale è posto al centro della riforma della pubblica amministrazione per incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative con l'obiettivo di deburocratizzare per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini;

Ritenuto fondamentale investire sul percorso professionale di ciascun dipendente della P.A. per rafforzarne le competenze individuali in linea con gli standard europei e internazionali e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese;

Specificato

- che il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre singolarmente e si pone l'obiettivo di semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici

Rilevato che fra gli allegati obbligatori del PIAO è previsto il "Piano di Formazione Triennale del Personale", che ne costituisce allegato obbligatorio e come tale deve essere necessariamente approvato preventivamente all'approvazione del PIAO;

Visto l'allegato Piano Triennale di Formazione 2025/2027 e il piano didattico per l'anno 2025, redatto a seguito di una ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente e sulla base delle normative vigenti che impongono formazione continua sui temi della Sicurezza del Lavoro (D. Lgs. 81/2008), dell'anticorruzione (L. 190/2012) e della trasparenza (D. Lgs. 33/2013), della privacy (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016) e della digitalizzazione (D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.);

Considerato che le risorse destinate alla formazione per l'anno 2025 sono complessivamente pari a € 950,00;

ACQUISITI

Il parere favorevole reso dal Responsabile dell'Area Amministrativa in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i, da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella Legge 07/12/2012 n. 213;

Il parere favorevole reso dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i, da ultimo modificato dall'art. 31, comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 convertito nella Legge 07/12/2012 n.213;

VISTO il D.lgs n° 267/00 s.m.i;

con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegato Piano Triennale di Formazione 2025/2027;
- 2) di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi e nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Provvedimenti" - "Provvedimenti Organi di Indirizzo Politico", ai sensi dell'art.23, c.1, 2 del D.Lgs.n.33/2013.

Successivamente,

LA GIUNTA

vista l'urgenza di intervenire, con separata e unanime votazione resa nelle forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ex art. 134 del D. lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Sindaco
Piero Luigi Bianchi

Il Segretario Comunale
Dott. Nicola Caravella

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune.



COMUNE DI CASELLE LANDI

PROVINCIA DI LODI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 11 del 31/01/2025

OGGETTO: CONFERMA PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2023-2024-2025

L'anno duemilaventicinque addì trentuno del mese di Gennaio alle ore 14:15, nella sala adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal D.Lgs. n. 267/2000, si è oggi riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	BIANCHI PIERO LUIGI	X	
<u>2</u>	Vice Sindaco	POLLEDRI DANIELE	X	
<u>3</u>	Assessore	GABOARDI ELEONORA		X

PRESENTI: 2 ASSENTI: 1

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Nicola Caravella, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato che è presente il numero legale, il Sindaco Piero Luigi Bianchi, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la legge n° 190 del 6.11.2012 la quale impone alle singole amministrazioni l'approvazione del loro *Piano triennale di prevenzione della corruzione* (PTPC); "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", come modificata dal decreto legislativo n° 97 del 25.05.2016, la quale impone alle singole amministrazioni l'approvazione del loro *Piano triennale di prevenzione della corruzione* (PTPC);

RICHIAMATO l'articolo 41, comma 1 lettera b), del suindicato decreto legislativo a tenore del quale il P.N.A (Piano Nazionale Anticorruzione), costituisce "*un atto di indirizzo*" al quale i *piani triennali di prevenzione della corruzione* si devono uniformare;

VISTO CHE il P.N.A ed il P.T.P.C sono rivolti, unicamente, all'apparato burocratico delle pubbliche amministrazioni;

VISTO CHE il *Responsabile Anticorruzione e per la Trasparenza* elabora e propone lo schema di PTPC;

VISTO CHE l'ANAC ha sostenuto come sia necessario assicurare "*la più larga condivisione delle misure*" anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015);

RICHIAMATA la delibera dell'A.N.A.C n°1064 de l 13.11.2019 " Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione " a tenore la suddetta Autorità ha stabilito che i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate. In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato. Nel provvedimento in questione possono essere indicate integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT.

DATO CHE presso questo ente non si sono verificate episodi corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno,

VISTO CHE per i suesposti motivi si propone di confermare i contenuti del P.T.C.P precedentemente adottato.

VISTO o il Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2023-2024.25, approvato con **propria precedente delibera n°3** del 10/01/2024;

DATO ATTO CHE il presente provvedimento, su conforme parere dell'A.N.A.C. espresso con deliberazione n.12/2014, è di competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

RITENUTO di proporre la sua conferma;

VISTO Il decreto legislativo n°267 /00 s.m.i;

VISTA la legge n°190 del 6.11.2012;

VISTO il d.lgs n°97 del 25.05.2016;

VISTO il d.lgs n° 33/2013

VISTO il parere favorevole reso dal Responsabile dell'Area Amministrativa in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1 del d.Lgs. n. 267/2000 s.m.i, da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del d.l. 10/10/2012 n. 174 convertito nella legge n. 213 del 07/12/2012

DELIBERA

DI confermare, per le motivazioni di cui in premessa, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023-2024-2025 e allegati a,b,c,d alla deliberazione di Giunta n. 3 del 10/01/2024;

DI disporre che il suddetto Piano sia pubblicato sul sito Internet Comunale Sezione Amministrazione Trasparente-Altri Contenuti Prevenzione della Corruzione;

DELIBERA

DI dichiarare immediatamente eseguibile la presente ex art. 134 co. 4 del D.lgs n°267/00;

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Sindaco
Piero Luigi Bianchi

Il Segretario Comunale
Dott. Nicola Caravella

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune.



COMUNE DI CASELLE LANDI

PROVINCIA DI LODI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 10 del 31/01/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2025-2027

L'anno duemilaventicinque addì trentuno del mese di Gennaio alle ore 14:15, nella sala adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal D.Lgs. n. 267/2000, si è oggi riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	BIANCHI PIERO LUIGI	X	
<u>2</u>	Vice Sindaco	POLLEDRI DANIELE	X	
<u>3</u>	Assessore	GABOARDI ELEONORA		X

PRESENTI: 2 ASSENTI: 1

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Nicola Caravella, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato che è presente il numero legale, il Sindaco Piero Luigi Bianchi, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione di C.C. n. 33 del 19/12/2024 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione esercizi 2025-2027;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 20.01.2025, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2025/2027 nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;

VISTO il D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni in attuazione della Legge n. 15/2009;

CONSIDERATO che secondo le disposizioni dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000:

“La Giunta delibera il Piano Esecutivo di Gestione (di seguito PEG) entro venti giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai Responsabili dei Servizi.

Nel PEG le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli ed eventualmente articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli che costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157.

L'applicazione dei precedenti commi è facoltativa per gli Enti locali con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti.

Il PEG è deliberato in coerenza con il Bilancio di Previsione e con il Documento Unico di Programmazione (di seguito DUP). Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 del D.Lgs. n. 118/2011. Il piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della performance di cui all'art.10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG”;

DATO ATTO che l'introduzione del ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli Enti locali, implicazioni che, come indicato più volte da ANAC (deliberazioni n. 112/2010 e n. 121/2010) possono essere pienamente evidenziate anche mediante l'adattamento del PEG, o di documento equivalente in Comuni di modeste dimensioni demografiche, al Piano della Performance;

RILEVATO che, secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, redatto con lo scopo di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, esplicitando gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;

EVIDENZIATO che all'interno del Piano della performance vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

CONSIDERATO che le modeste dimensioni demografiche dell'Ente non consentono di predisporre documenti programmatici e Piani della performance di carattere strutturato e complesso, bensì consigliano di adottare uno strumento più agile e di facile lettura rivolto alla limitata dotazione organica ed alla semplice struttura amministrativa dell'Ente;

RITENUTO di avvalersi della facoltà concessa agli Enti locali di minori dimensioni di utilizzare uno strumento programmatico semplificato, quale il Piano delle Risorse e degli Obiettivi (di seguito P.R.O.);

DATO ATTO pertanto di dotare l'Ente del Piano della performance 2025/2027 e del corrispondente strumento di programmazione di dettaglio e di gestione analogo al PEG, nella fattispecie denominato P.R.O., nel quale definire in modo specifico ed operativo gli obiettivi strategici e gestionali tali da consentire ai Responsabili di Servizio di svolgere i loro compiti in modo puntuale ed efficace;

ACCERTATO che il P.R.O. coincide con le previsioni finanziarie del Bilancio 2025-2027 e che gli obiettivi di gestione individuati sono coerenti con i programmi, piani ed obiettivi generali dell'Amministrazione contenuti nel DUP;

RITENUTO di provvedere all'approvazione del Piano della performance 2025-2027 e del P.R.O. 2025 contenente le risorse finanziarie assegnate ai Responsabili di Servizio per il conseguimento degli obiettivi definiti con il citato Piano della performance;

CONSIDERATO che, in virtù delle limitate dimensioni dell'Ente, si reputa sufficiente una relazione conclusiva di fine anno che registri l'andamento delle attività e dei servizi in relazione agli obiettivi declinati;

RITENUTO il documento complessivo meritevole di approvazione;

VISTO il vigente C.C.N.L. Funzioni Locali;

ACQUISITO

Il parere favorevole reso dal Responsabile del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i, da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella Legge 07/12/2012 n. 213;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1) Di approvare, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della performance/P.R.O. 2025-2027, comprensivo del Piano dettagliato degli obiettivi 2025 allegato al presente atto.

2) Di dare atto che con il Piano della performance sono determinati gli obiettivi di gestione per l'attuazione dei programmi stabiliti con il DUP e con il Bilancio 2025-2027.

3) Di affidare ai Responsabili di Servizio le necessarie dotazioni umane, strumentali e finanziarie così come specificato nei prospetti di individuazione dei capitoli di entrata e di spesa.

Indi, stante l'urgenza di provvedere in merito, con distinta votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Sindaco
Piero Luigi Bianchi

Il Segretario Comunale
Dott. Nicola Caravella

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune.

COMUNE DI CASELLE LANDI
PROVINCIA DI LODI



Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. del 31.01.2025

PIANO DELLA PERFORMANCE

Contenuti

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei Responsabili (titolari di P.O.) e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati al personale titolare di P.O. ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il Piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

- a) *definizione ed assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Si evidenzia che per gli Enti locali non trova applicazione l'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, che disciplina nel dettaglio il Piano della performance e la relazione sulla performance.

Il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile al PEG, al Piano dettagliato degli obiettivi, al rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli Enti sono già tenuti ad adottare secondo i dettami del D.Lgs. n. 267/2000.

Con l'adozione di tali atti, nel rispetto dei principi recati dal D.Lgs. n. 118/2011, l'Ente realizza il ciclo di gestione della performance.

Prendendo spunto da tali opzioni di fondo, si è voluto cogliere l'occasione di tale nuovo strumento per puntare a:

- **Sviluppare maggiore coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'Ente;**

- Potenziare il collegamento tra le politiche e gli obiettivi strategici (contenuti nel programma di mandato), con gli obiettivi di innovazione (derivati dal programma di mandato e sviluppati nel PEG) e con l'operatività dell'Ente;
- Creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'Ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- Sviluppare l'accountability, al fine di saper rendere conto delle risorse utilizzate e della trasparenza del sistema di programmazione e controllo;
- Avviare un processo di definizione e misurazione degli *outcome* legati alle politiche delineate nel programma di mandato.

La realizzazione del Piano della performance avverrà in maniera progressiva cercando di realizzare un documento quanto più possibile "leggero", tenuto conto della reale difficoltà legata all'implementazione dello strumento negli Enti di piccola dimensione demografica. Si è quindi cercato di mettere a sistema nel Piano della performance molteplici informazioni di cui l'Ente già dispone, talvolta sparse in diversi documenti o rendicontazioni.

La logica di fondo è quella del "miglioramento continuo": per cambiare in meglio è prima di tutto necessario misurare e conoscere.

Processo di pianificazione e programmazione

L'insieme dei documenti costituiti dal P.R.O. e dal Piano dettagliato degli obiettivi, soddisfacendo nel loro complesso ai principi di cui sopra, costituiscono il Piano della performance dell'Ente.

Ogni programma è composto da più progetti ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione, nonché gli obiettivi da conseguire.

I documenti del Piano della performance

- a) Documento Unico di Programmazione (DUP)
- b) Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.)
- c) Piano dettagliato degli obiettivi

La Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. b) del decreto, deve essere adottata entro il 30 giugno di ogni anno. Detta Relazione, che "evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti", è pienamente assimilabile alla Relazione della gestione ed alla Relazione al rendiconto della gestione, che l'Ente è già tenuto ad adottare.

Il processo di valutazione

Obiettivo principale del processo di misurazione e valutazione della performance è quello di:

- consentire la massima chiarezza, anche ai fini di una piena condivisione, delle funzioni e delle responsabilità attribuite ad ogni soggetto e struttura che sono coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance;
- consentire il coordinamento tra i diversi soggetti e strutture e dotare l'Amministrazione di uno strumento di monitoraggio dell'effettivo funzionamento del sistema.

I soggetti coinvolti

Il D.Lgs. n. 150/2009 definisce le funzioni dei soggetti e le composizioni degli organi coinvolti nel ciclo della performance. Sono pertanto coinvolti:

- gli organi di indirizzo politico amministrativo.
- l'organo di valutazione/nucleo di valutazione.
- i Responsabili di Servizio titolari di P.O.

ORGANIGRAMMA

Giovanni Angotzi	Istruttore direttivo contabile	D1
Teresa Marinella Premoli	Istruttore direttivo servizi demografici Pubblica istruzione – Cultura	D3

Mission istituzionale

L'Amministrazione Comunale opera al fine di perseguire le finalità istituzionali peculiari e nel proprio operato agisce in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione dei Responsabili.

La *mission* istituzionale è interpretata secondo le priorità contenute nel programma di mandato amministrativo: in tale documento è rappresentata l'ipotesi di sviluppo desiderato per la comunità. Nello specifico si fa rinvio all'art. 118 della Costituzione ed ai dettami della Legge n. 122/2010, da cui si evidenzia come le funzioni fondamentali dell'Ente siano:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini;
- h) edilizia scolastica, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici, di servizi elettorali e di statistica.

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI

Area Amministrativa

<i>Personale coinvolto</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>Periodo</i>	<i>Risultato atteso</i>
Teresa Marinella Premoli	<p>*Formazione personale servizio civile in ambito scolastico.</p> <p>*Appalto servizio scuolabus a seguito trasferimento dipendente</p> <p>* Adempimenti connessi al Referendum (nel rispetto delle indicazioni e delle scadenze impartite dal Ministero dell'Interno per il tramite della Prefettura di Lodi provvedendo alla tenuta ed all'aggiornamento degli elenchi degli elettori del Comune, rilasciando ai cittadini elettori le tessere elettorali necessarie per l'esercizio del diritto di voto, ed assicurando l'aggiornamento degli albi</p>	<p>01.01.2025</p> <p>-</p> <p>31.12.2025</p>	<p>Nr. 2 persone da formare</p> <p>Nr. 1 procedura da espletare</p> <p>Tutti gli adempimenti connessi alla procedura referendaria</p>

	dei presidenti e degli scrutatori di seggio elettorale. Vanno garantiti la correttezza dei delicati adempimenti, il rispetto delle scadenze temporali imposte dalla normativa vigente e l'ottimizzazione delle risorse, sia umane che strumentali)		

Area Tecnica

<i>Personale coinvolto</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>Periodo</i>

Area Economico-Finanziaria

<i>Personale coinvolto</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>Periodo</i>	<i>Risultato atteso</i>
Giovanni Angotzi	<p>*Attività di collaborazione con ufficio tecnico ai fini della gestione degli adempimenti dei contributi PNRR</p> <p>*Ottimizzazione procedure interne di liquidazione fatture per il rispetto della tempestività dei pagamento</p> <p>*Gestione procedure per Fondi PA digitale</p> <p>* In un contesto macroeconomico di straordinaria incertezza caratterizzato da una spirale inflazionistica che investe l'economia nel suo complesso a cominciare dai mercati delle forniture energetiche, dalla risalita dei tassi di interesse e dal generale rincaro dei prezzi dei materiali, il servizio ragioneria dovrà garantire che la gestione finanziaria si svolga regolarmente, che siano rispettati i termini per gli adempimenti contabili (bilancio di previsione,</p>	<p>01.01.2025</p> <p>31.12.2025</p>	<p><i>Nr. 1 pratica in collaborazione con l'UT attinente al PNRR</i></p> <p><i>Rispetto indice di tempestività dei pagamenti</i></p> <p><i>Espletare n.4 procedure finanziate dall'avvenuta partecipazione ai bandi PA Digitale</i></p> <p><i>Rispetto dei termini di approvazione dei documenti di programmazione, gestione e verifica dell'Ente</i></p>

	<p>assestamento, rendiconto), così come stabiliti dal Legislatore per l'esercizio 2023, e soprattutto che sia garantita la tenuta dei conti pubblici. La costante verifica dell'andamento delle entrate e delle spese si rileverà come attività necessaria ai fini della salvaguardia degli equilibri del bilancio per tutto l'anno e non si esaurirà con la delibera consigliare da approvare entro la fine del mese di luglio</p>		
--	---	--	--