

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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art.6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI TORREVECCHIA PIA (PV)

Indirizzo: Via Roma n. 1 – 27010 Torrevecchia Pia (PV)

Codice fiscale: 00414570184

Partita IVA: 00414570184

Sindaco: Gerardo Manfredi

Numero dei dipendenti al 31 Dicembre anno precedente: 8

Numero abitanti al 31 Dicembre anno precedente: 3563

Telefono: 0382/68502

Sito internet: www.comune.torrevecchiapia.pv.it

E-mail: protocollo@comune.torrevecchiapia.pv.it

Indirizzo PEC: comune.torrevecchiapia@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione
2.1 Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 06.12.2024.

I valori pubblici perseguiti sono:

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

Sottosezione di programmazione
2.2 Performance

La presente sottosezione è declinata con schede specifiche per singoli obiettivi di performance, redatti secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (allegato 2.2)

Per quanto concerne le **azioni positive per le pari opportunità**, si definiscono i seguenti obiettivi/azioni, distinti per ambito di intervento:

ORARI DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità

	<p>Azione positiva: implementare articolazioni orarie flessibili, diversificate ed eventualmente collegate a particolari esigenze famigliari e personali.</p> <p>SVILUPPO DI CARRIERA E DELLA PROFESSIONALITA' Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p> <p>Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</p> <p>Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</p> <p>Obiettivi di accessibilità digitale: L'Ente assicura il progressivo raggiungimento degli obiettivi di accessibilità digitale definiti da AGID.</p> <p>Obiettivi di risparmi energetico: L'Ente, anche mediante aggiornamento del codice di comportamento, adotta buone prassi per favorire comportamenti virtuosi sul luogo di lavoro.</p>
<p>Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>L'Ente deve predisporre una nuova sottosezione dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza in linea con le prescrizioni del Piano Nazionale anti corruzione 2022 e aggiornamento 2024. La sottosezione si articola nei seguenti allegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Allegato A_mappatura processi - allegato B_analisi_rischio - allegato C_Individuazione e programmazione delle misure - allegato C1_Individuazione delle principali misure per aree di rischio - Allegato D_Misure di Trasparenza - allegato E_patto_di_integrita - Allegato F_Obblighi amministrazione trasparente - Del.264.2023 mod. da Del.601.2023

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione
3.1 Struttura organizzativa

SINDACO

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Controllo circolazione stradale e relative sanzioni per violazione al Codice della Strada – pubblica sicurezza – vigilanza urbana – Commercio fisso - ambulante e P.E. – Protezione Civile - Ausiliario del traffico e messo notificatore
 Gestione Automezzi (manutenzione, carburante, bolli e assicurazione)

SEGRETARIO COMUNALE

Collaborazione e consulenza giuridica agli amministratori
 Partecipa e verbalizza le riunioni degli organi dell'Ente
 Roga gli atti pubblici in cui il Comune è parte
 Esercita le funzioni di coordinamento dei responsabili di servizio
 Gestione giuridica del personale – Uff. Procedure Disciplinare – Anticorruzione e Trasparenza

SERVIZIO AFFARI GENERALI

Protocollo – Segreteria (gestione delibere) - Servizi demografici: anagrafe, stato civile, elettorale, leva, statistica, riscossione diritti di segreteria – cimiteri (assegnazione tombe, contratti di concessione) – informatica - Servizi sociali – Servizio Istruzione e diritto allo studio – sport – tempo libero – Servizio Civile - Cultura – Biblioteca - Scuolabus

SEVIZIO FINANZIARIO

Contabilità e tributi

Bilancio – Conto Consuntivo – variazioni – gestione economica del personale e contributi – gestione contabilità finanziaria – economato —

Servizio Tributi

Riscossione coattiva entrate dell'ente

SERVIZIO TECNICO

Urbanistica - Lavori Pubblici – SUAP - territorio e gestione patrimonio – Polizia Amministrativa

Esame e rilascio pratiche edilizie – gestione piani urbanistici attuativi – gestione lavori pubblici – gestione manutenzione del patrimonio comunale fabbricati – strade – verde – cimiteri – servizio raccolta rifiuti – ecologia – gestione e manutenzione del territorio – catasto

<p>Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Fonti: “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021. CCNL 2019-2021 del 16.11.2022 – artt. da 63 a 70.</p> <p>L’ente ha predisposto uno schema di regolamento per la disciplina del lavoro agile di prossima approvazione.</p>
<p>Sottosezione di programmazione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale</p>	<p>Consistenza del personale al 31.12.2024 Personale: 2 Istruttori Direttivi, (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni) tempo pieno e indeterminato 3 Istruttori Amministrativi, (Area degli Istruttori) a tempo pieno e indeterminato 1 Autista scuolabus e operaio specializzato (Area degli Operatori Esperti) a tempo pieno e indeterminato 2 Collaboratore Amministrativo (Area degli Operatori Esperti) a tempo pieno e indeterminato</p> <p>Capacità assunzionale Si dà atto dell’assenza di personale in eccedenza, esubero o condizione di soprannumerarietà ai sensi del d. lgs. n. 165/2001 Sulla base dei parametri di cui al DM 17.03.2020 attuativo dell’Art.33, comma 2 del decreto legge 34/2019 l’Ente si trova nella fascia “virtuosa come da tabelle (allegato 3.3)</p> <p>I suddetti valori saranno aggiornati a seguito del Rendiconto 2024.</p> <p>Programma delle assunzioni nel triennio 2025 nessuna assunzione 2026 nessuna assunzione 2027 nessuna assunzione In caso di cessazioni, senza necessità di modifica del presente piano, sono autorizzate le sostituzioni del personale cessato, purchè nel medesimo profilo professionale e previa verifica del rispetto dei limiti di spesa sopra definiti.</p> <p>Strategie di copertura del fabbisogno Concorso Utilizzo di graduatorie di altri enti secondo i seguenti criteri di priorità: 1. ambito territoriale (nell'ordine: provinciale, regionale, nazionale); 2. anzianità della graduatoria (si procede dalla graduatoria più recente, facendo riferimento alla data di approvazione della stessa). Mobilità volontaria e/o passaggio diretto di personale (art. 30 d. lgs. 165/2001) secondo la disciplina vigente.</p> <p>Personale a tempo determinato: Selezione di n. Istruttore Direttivo Tecnico (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni) ai sensi art. 110 comma 2 Tuel, tempo parziale, con incarico fino alla scadenza del mandato elettorale.</p>

Ulteriori opzioni di politica del personale

L'Ente potrà avvalersi di personale in convenzione con altri Enti per sopraggiunte necessità, anche utilizzando l'art. 1 comma 557 legge 311/2004, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa sopra definiti.

Saranno inoltre valutate mobilità interne e progressioni tra le aree ai sensi della disciplina normativa vigente e di quella transitoria, fino al 2025, prevista nel CCNL 16.11.2022

Formazione del personale

Il budget disponibile per la formazione del personale è pari a € 1.000 per ciascuno degli anni del triennio.

Sulla base della direttiva ministeriale del 16.01.2025 i

Responsabili di Servizio devono assicurare l'accesso alla formazione per tutto il personale per almeno 40 ore annue.

In particolare la formazione dovrà riguardare le seguenti 3 macro aree:

- a) Transizione digitale
- b) Transizione amministrativa
- c) Transizione ecologica

Lo strumento privilegiato per l'espletamento della formazione è la piattaforma Syllabus

Sono poi definiti i seguenti ulteriori ambiti formativi:

- a) formazione generale (ordinamento degli Enti Locali, contabilità, accesso, trasparenza) – in particolare sarà garantito un percorso formativo di inserimento per i nuovi assunti.
- b) Formazione specifica, in relazione alle competenze dei vari settori
- c) Formazione obbligatoria in materia di etica, legalità e prevenzione della corruzione – 2 ore/anno per ciascun dipendente.
- d) Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro – in carico al personale addetto secondo le disposizioni vigenti.

I percorsi formativi saranno assicurati con parità di accesso a tutto il personale.

Le modalità di erogazione sono:

lezioni frontali, webinar, workshop.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'articolo 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.