



COMUNE DI ORNAGO

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

Indice

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80.....	3
Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81	3
Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132.....	3
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027	5

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

- a. consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- b. assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80

L'articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il PIAO quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PIAO assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare:

- a. il Piano della Performance (PP);
- b. il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- c. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d. il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP).

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo:

- a. alla performance:
 1. 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);
 2. linee guida emanate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, Dipartimento della Funzione Pubblica;
- b. ai rischi corruttivi e trasparenza:
 1. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) pro-tempore vigente;
 2. atti di regolazione generali adottati dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC) ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);
- c. a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie

sulla base del "piano tipo" di cui al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132.

Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81

L'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione) ha stabilito che per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con 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 PIAO.

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132

Ai sensi dell'articolo 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione), le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), numero 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 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), 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 PTPCT è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

- a. "struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b. organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con 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. A tale fine ciascun piano deve prevedere:
 1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 3. l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c. piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del piano suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare [...]:
 2. 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".

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione il PIAO 2025-2027 ha 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.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Denominazione: Comune di Ornago Indirizzo: via Santuario 6 Codice fiscale: 05827280156 Partita IVA: 00806390969 Sindaco: Daniel Siccardi Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente: 15 Numero abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente: 5.407 Telefono: 039/628.631 Sito internet: www.comune.ornago.mb.it E-mail e PEC: protocollo.comuneornago@postecert.it</p>	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
<p>Sottosezione di programmazione VALORE PUBBLICO</p>	<p>Documento Unico di Programmazione 2025-2027 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 31/07/2024 di presa d'atto e deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 17/12/2024 di aggiornamento.</p> <p>Bilancio di previsione 2025-2027 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 17/12/2024.</p>
<p>Sottosezione di programmazione PERFORMANCE</p>	<p>PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE, DI EFFICIENZA E DI EFFICACIA</p> <p>Questa sottosezione è stata elaborata secondo le innovazioni normative di cui al decreto-legge 80/2021, nel rispetto del decreto legislativo 150/2009 e in aderenza al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 13/10/2021. Con tale strumento si tende a rendere concrete e operative le strategie dell'ente attraverso obiettivi gestionali quale declinazione a livello operativo della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione. Rappresenta pertanto lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia nell'azione anche verso l'esterno.</p> <p>Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare ai responsabili di area per le annualità 2025-2027, definito a partire dalle linee di mandato 2024-2029 declinate in indirizzi strategici (Sezione Strategica), programmi e obiettivi operativi annuali-triennali (Sezione Operativa) del DUP 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 31/07/2024 di presa d'atto e deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del</p>

	<p>17/12/2024 di aggiornamento.</p> <p>Allegato 1.</p> <p>PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE</p> <p>La legge 125/1991 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.</p> <p>L'articolo 7, comma 5 del decreto legislativo 196/2000 stabilisce che le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le provincie, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.</p> <p>Il quadro normativo si completa con le disposizioni di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 165/2001 ove si indicano le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.</p> <p>Allegato 2.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</p>	<p>In questa sottosezione sono assunti i contenuti del PTPCT 2025-2027 e relativi allegati. Il PTPCT costituisce attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione contenuti nel DUP 2025-2027.</p> <p>Allegato 3, 4 e 5.</p>

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA	ORGANIGRAMMA Allegato 6.
Sottosezione di programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO DI MODELLI INNOVATIVI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ANCHE DA REMOTO Regolamento per la disciplina del lavoro agile approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 31/05/2023. Le attività gestibili in autonomia da remoto sono elencate in forma non esaustiva nell' Allegato 7 .
Sottosezione di programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 11/12/2024. Il PIAO attuale modifica il precedente piano approvato limitatamente a n. 1 posizione sostituendo l'assunzione a tempo parziale di n. 1 istruttore dei servizi tecnici con l'assunzione di n. 1 funzionario dei servizi tecnici a tempo parziale e determinato. Fermo restando le assunzioni già previste Il Comune procederà tramite procedure di mobilità, concorsi o scorrimenti di graduatoria qualora si dovessero rendere vacanti o disponibili i posti attualmente coperti. FORMAZIONE DEL PERSONALE Le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini. Si tratta quindi di un'attività complessa che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti. Sulla base di queste premesse il Comune di Ornago ha dotato il personale di strumenti formativi, individuati e calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici: <ul style="list-style-type: none"> • piattaforme con la possibilità di webinar; • riviste on line; • corsi a catalogo; • corso sulla prevenzione della corruzione. Ai fini della programmazione della formazione anno 2025 sono stati coinvolti tutti i responsabili al fine di rappresentare le esigenze formative dei rispettivi uffici di competenza. La formazione dell'Ente prevede dunque:

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• iniziative formative trasversali ai settori;• iniziative formative comuni a più settori;• iniziative formative specialistiche settoriali;• iniziative formative obbligatorie per legge;• interventi di formazione continua anche finanziati con fondi FSE o ministeriali. |
|--|---|

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio 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”;
- dal Nucleo di Valutazione (NV), ai sensi dell’articolo 147 del TUEL, relativamente alla sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.