Comune di BREMBIO

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)

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di Brembio Indirizzo: Piazza Matteotti 1 Codice fiscale/Partita IVA: 03684020153 Codice univoco: UFA5LH Tipologia: Pubblica Amministrazione Categoria: Comuni e loro consorzi e associazioni Natura Giuridica: Comune Attività ATECO: Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunicali Sindaco: Oriana Ghidotti Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 7 Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 2748 Telefono: 037798901 Sito internet: https://www.comune.brembio.lo.it/ E-mail: protocollo@comune.brembio.lo.it PEC: brembio@cert.elaus2002.net

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa. Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, il Comune di BREMBIO ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione.

2.1 Valore Pubblico

Non si applica ai Comuni con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, adottato con deliberazione del C.C. n. 42 dell'1/10/2024 "Approvazione DUP 2025-2027" e deliberazione C.C. n. 52 del 13/12/2024 "Approvazione nota di aggiornamento al DUP 2025-2027" che qui si ritengono integralmente riportate.

2.2.1 Piano della performance -Risultati attesi in termini di obiettivi generali

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al C**a**po II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. E' riportato nell'allegato 2.2.1

Con delibera n. 21 del 26.3.2024 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance.

2.2.2 OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del P.I.A.O.,

OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e, in particolare, la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini, sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Semplificazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure

b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure

c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive

d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

La digitalizzazione della pubblica amministrazione rappresenta una sfida e un'opportunità per rendere più efficienti i servizi erogati ai cittadini e alle imprese più efficienti, accessibili e rispondenti alle loro attese.
Nell'ente è previsto l'uso di PagoPA, per gli utenti esterni, mentre per l'organizzazione interna sono attive le firme digitali dei Responsabili, del Segretario e di alcuni Amministratori.
L'Ente nel triennio precedente ha incrementato ancora il livello di digitalizzazione dei servizi aderendo alle iniziative del "PNRR Digitale - Misura M1C1".
Nel prossimo triennio le linee di sviluppo principale dell'azione di digitalizzazione atterranno i seguenti interventi:
- finalizzazione degli interventi aperti in ambito PNRR, in via indicativa:
  - misura 1.4.4 , misura 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale –

SPID, CIE

- misura 1.3.1 Piattaforma digitale Nazionale Dati PDND
- misura 1.4.3. adozione piattaforma pagoPA
- misura 1.4.3 adozione APPIO
- misura 1.4.4 adesione allo Stato Civile ANSC
- misura 1.4.5 adozione piattaforma notifiche digitali SEND
- misura 1.2 abilitazione al Cloud

- verifica dei livelli minimi di cybersicurezza dei sistemi (Circolare Agid 2017) e predisposizione all'applicazione della nuova normativa, DIRETTIVA NIS2 e DLGS 138/2024, con una prima azione di audit sui sistemi e l'indicazione di una possibile strategia di adeguamento;
- individuazione di una strategia di monitoraggio e stimolo all'uso ripetibile per la verifica dell'effettivo utilizzo dei servizi digitali da parte di tutti i portatori di interesse (operatori interni, cittadinanza, imprese).

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Il D.L. n. 80/2021 all'art. 6, comma 2, lettera f), come integrato dal Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", dispone la presenza nel P.I.A.O. delle 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".

Considerato che ai sensi del D.L. n. 222/2023 sopra richiamato, viene estesa l'applicazione dell'articolo 2 della Legge Delega in materia di disabilità (Legge 227/2021) a tutte le pubbliche amministrazioni, il Comune di Brembio con delibera G.C. n. 14 del 5 marzo 2024 ha provveduto alla nomina del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, ai sensi dell'articolo 39-ter D.Lgs. n. 165/2001 ,come novellato dal D.Lgs 222/ 2023, e alla nomina del responsabile dell'inclusione sociale e dell'accessibilità dei cittadini ai sensi dell'art 3 D.Lgs 222/2023.

Oltre alle implementazione delle misure volte alla transizione digitale il Comune di Brembio intende mettere in campo delle azioni ed interventi per l'accessibilità fisica e digitale delle persone diversamente abili al fine di rimuovere le barriere esistenti in tali ambiti.

A tal fine è stato inserito nel piano della performance organizzativa 2025 il seguente obiettivo trasversale: "In attuazione delle disposizioni previste dal DL n. 80/2021 all'art. 6, comma 2, lettera f), come integrato dal Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", al fine di incrementare l'accessibilità alla sezione Amministrazione trasparente del sito comunale si analizzerà il formato dei documenti pubblicati nelle sotto sezioni Disposizioni generali; Bandi di gara e contratti, Sovvenzioni contributi, sussidi, vantaggi economici; Beni immobili e gestione patrimonio; Bilanci, e si provvederà alla trasformazione di quelli non conformi ad un formato aperto che ne garantisca la piena fruibilità."

In data 27/03/2025 è stata inviata la comunicazione alle associazioni rappresentative delle persone con disabilità, iscritte nel registro del terzo settore, per una condivisione dell'obiettivo.

2.2.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE- Obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il piano delle azioni positive espone le misure messe in atto e da realizzare volte a garantire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Tale documento è nell'allegato 2.2.3
In data 19 marzo 2025 si è provveduto ad inviare alla Consigliera di parità della Provincia di Lodi il Piano delle azioni positive 2025-2027 che l'Amministrazione Comunale intende adottare; in

merito, alla data odierna, non sono pervenute osservazioni.

2.3 Rischi Corruttivi e trasparenza

Nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste delle novità dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "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", convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113. Con il suddetto decreto il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e di cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. Si prevede un Piano in forma "semplificata" per le amministrazioni fino a 50 dipendenti, con modalità da definirsi in un apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione. In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato D.L.. n. 80/2021, sono stati emanati il D.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che hanno definito la disciplina del P.I.A.O.

Le strategie di prevenzione della corruzione non saranno più programmate nel PTPCT ma nel P.I.A.O. del quale costituiranno parte integrante, in particolare della Sezione 2: "Valore pubblico, performance ed anticorruzione". L'ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua "erosione" a causa di fenomeni corruttivi.

Sempre secondo l'ANAC va privilegiata una nozione ampia di "Valore Pubblico" intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma che, al contrario, deve essere comprensivo anche di obiettivi socio-economici. Nozione dunque che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è "dimensione del valore pubblico" e per la creazione del valore pubblico: 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. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare sotto il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in "team". Anche i controlli interni, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. Tutto ciò implica che nella mappatura dei processi debbano essere considerati anche quelli correlati agli obiettivi di valore pubblico ed implica altresì l'acquisizione della consapevolezza che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono "dimensioni del e per la creazione del valore pubblico" e, come tali, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi presupposto per la creazione di "Valore Pubblico" anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'Amministrazione in termini di utilità ed efficienza. Nella stessa ottica si pongono le misure per la prevenzione del riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo che

le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio).

Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di Valore Pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'Amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 in data 17 gennaio 2023. La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che il codice sta avendo anche sulla predisposizione di presìdi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio

Questo Comune, avendo già confermato il PTPCT 2021/2023 per gli anni 2022 – 2023 è tenuto ad aggiornare i contenuti della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del P.I.A.O. 2023-2025, approvato con deliberazione G.C. n.33/2023, adeguandolo anche alle significative novità normative intervenute nel corso del 2023, con particolare riferimento alla nuova disciplina della trasparenza sui contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 36/2023 e alla nuova disciplina del whistleblowing, e per monitorare il rischio corruttivo ed intervenire in caso di emersione di elementi di pericolo, in modo da accompagnare il costante lavoro di miglioramento dell'agire amministrativo, in cui tutto l'Ente è impegnato, con uno strumento di prevenzione del rischio attuale e al passo con le nuove sfide che la realtà impone.

Con delibera della Giunta comunale n. 22 del 26/03/2024 avente ad oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026" è stato approvato quale sottosezione del P.I.A.O. stesso il piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 predisposto dal Responsabile della corruzione sulla base delle indicazioni riportate nella PNA 2022, come da allegato 2.3.

Con delibera della Giunta comunale n. 3 del 27/01/2025 il suddetto piano, riportato in allegato al presente P.I.A.O. è stato confermato per l'anno 2025 ricadendo il comune di Brembio nelle ipotesi previste dalla legge per la riconferma.

SEZIONE 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui agli allegati 3.1.1 e 3.1.2, nel quale è specificato anche il livello di responsabilità e la fascia di graduazione della Posizione organizzativa/Elevata qualificazione.

Con delibera del Consiglio comunale n. 12 del 29/04/2024 è stata approvata la convenzione per la gestione in forma associata delle funzioni di polizia locale tra i comuni di Turano Lodigiano, Brembio, Terranova dei Passerini e Bertonico ai sensi dell'art. 30 del T.U. 267/2000.
Con tale convenzione è stato creato un Ufficio comune di polizia locale, cioè una struttura operativa che opera come comitato di coordinamento sorretto dalla conferenza dei sindaci che detta gli indirizzi.
Il Responsabile dell'Ufficio comune è stato individuato nel Responsabile della Polizia locale del comune di Turano Lodigiano comune capo convenzione.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione con il POLA, nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di

benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, il Comune di Brembio con il presente P.I.A.O. conferma la disciplina regolatoria e lo schema di accordo individuale già approvati, previa attivazione del confronto con le Organizzazioni Sindacali in data 29/09/2023, con il P.I.A.O. 2023/2025

Si riporta il POLA di questo comune nell'allegato 3.2

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

L'art. 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.

Si portano gli elementi che costituiscono il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale:

1) consistenza del personale al 31/12/2024;
2) capacità assunzionale;
3) programmazione delle cessazioni dal servizio;
4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale, strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
5) fabbisogno di personale a tempo determinato
6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria;
7) le strategie di formazione del personale
8) situazione di soprannumero

Si riporta il PTFP nell'allegato 3.3

Si riporta il piano dell'offerta formativa nell'allegato 3.3.1

SEZIONE 4: Monitoraggio

4.1 Il monitoraggio

La norma prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio per le diverse sezioni che vengono evidenziate di seguito.

4.1.1 Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del P.I.A.O.

Poiché dal ciclo di programmazione 2025-2027 si dovrà attivare un monitoraggio coordinato di tutte le Sezioni del P.I.A.O., si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il P.I.A.O., i riferimenti normativi e le relative scadenze.

Sezione/ Sottosezione P.I.A.O.	**Modalità di monitoraggio**	**Riferimenti normativi**	**Scadenza**
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n.1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodicosecondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024

3.2 Organizzazionedel lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n.124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per laPubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024