



COPIA

COMUNE DI CUGGIONO

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

L'anno DUEMILAVENTIDUE addì DIECI del mese di AGOSTO alle ore 17:00 nella solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presenza</i>	
CUCCHETTI GIOVANNI	SINDACO	S	
BERRA SERGIO	ASSESSORE	S	
LONGONI CARMELA SERENA	ASSESSORE	S	
GUZZINI SANDRO	ASSESSORE	collegamento audio/video	
TOGLIARDI CLAUDIA	ASSESSORE	N	
Totale Presenti	4	Totale Assenti	1

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, DOTT.SSA GIUNTINI FRANCESCA.

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti in presenza e in collegamento audio/video nel rispetto dei criteri stabiliti con Decreto n. 32 del 9/12/2020, CUCCHETTI GIOVANNI - SINDACO assume la presidenza e invita alla discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

N. 700 reg. Pubbl.

Referto di Pubblicazione

(art. 124 1° comma, D.Lgvo n. 267/18.08.2000)

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale è pubblicata il giorno 25/08/2022 all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addì, 25/08/2022

Il Segretario Generale
F.to DOTT.SSA GIUNTINI FRANCESCA

deliberazione della giunta comunale nr. 84 del 10/08/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024
– AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN
LEGGE N. 113/2021

Su proposta del Segretario Comunale,

LA GIUNTA COMUNALE

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:

- a) 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;*
- b) 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;*
- c) 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;*

- d) *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;*
- e) *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;*
- f) *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*
- g) *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 5, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:
“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;
- l'art. 6, comma 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:
“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;
- l'art. 6, comma 6-bis, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con

deliberazione della giunta comunale nr. 84 del 10/08/2022

modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che:

“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

- 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.”;

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;
- 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 9 febbraio 2022, è stato pubblicato sul sito del Ministero il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

Dato atto che:

- il Comune di Cuggiono, alla data del 31/12/2021 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 75 del 21/12/2021, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 76 del 21/12/2021, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- il Comune di Cuggiono 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

deliberazione della giunta comunale nr. 84 del 10/08/2022

(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) Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 16/02/2022;
 - b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.47 del 30.04.2022;
 - c) Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022-2024, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 30.03.2022;
 - d) Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 22.11.2019;
- alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati 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) Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024;
 - b) Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024.

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”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:
 - all'art. 1, comma 3, che “*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*”;
 - all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 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 di cui all'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce;
 - all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, 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 negli stessi meglio individuati;
 - 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. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con

modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, in fase di prima applicazione la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il 30 giugno 2022;

- ai sensi all'art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del Decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;
- il Comune di Cuggiono ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 75 del 21.12.2021;
- il Comune di Cuggiono, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione a parte delle disposizioni normative inerenti ai documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;
- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché i provvedimenti sopra elencati non ancora approvati e che saranno approvati in questa sede, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

Visto:

- 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) e successive modifiche;
- 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 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";

deliberazione della giunta comunale nr. 84 del 10/08/2022

- 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 Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190";
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- 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 n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la Legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;
- 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) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- 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) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- 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");
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto Legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in

deliberazione della giunta comunale nr. 84 del 10/08/2022

particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";

- il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- 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 Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 11 del 20/02/2012;
- lo Statuto comunale;

Acquisiti:

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

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 2022-2024, che **allegato alla presente deliberazione con la lettera A** ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. di dare mandato all'Ufficio di Segreteria, di provvedere alla pubblicazione della presente

deliberazione della giunta comunale nr. 84 del 10/08/2022

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;

3. di dare mandato all'Ufficio Segreteria di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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.

Con separata e unanime votazione:

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del D.lgs. n. 267/2000.



Comune di Cuggiono

Città Metropolitana di Milano



Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2022 – 2024

(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)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____



Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	5



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 del Territorio.

Si tratta quindi di uno strumento 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: si proseguirà, nel corso del corrente anno il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024**

Nel complesso contesto normativo sopra evidenziato questa prima approvazione del PIAO in corso d'anno, per il Comune di Cuggiono viene ad inserirsi in un momento temporale dove i principali documenti di programmazione sono già stati approvati secondo le norme vigenti al momento della loro adozione. La predisposizione del presente PIAO 2022/2024, pertanto viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione, sulla base della bozza di decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione, quale documento ricognitivo di una programmazione già definita a cui si rinvia, con l'integrazione dei piani non ancora formalizzati.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di Cuggiono Indirizzo: Piazza XXV Aprile n. 4 Codice fiscale/Partita IVA: 00861770154 Sindaco: Giovanni Cucchetti Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 35 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 8202 Telefono: 02 972631 Sito internet: www.comune.cuggiono.mi.it E-mail: protocollo@comune.cuggiono.mi.it PEC: comune.cuggiono@postecert.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 75 del 21/12/2021
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 30/03/2022 Piano delle azioni positive 2020-2022, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 22/11/2019
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 29/04/2022
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alle deliberazioni di Giunta Comunale n. 8 del 07/02/2020 e n. 48 del 15/05/2019



Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Programmazione degli obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), Allegato 1 al presente Piano
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale 10 del 16/02/2022 Piano della formazione del personale 2022/2024 Allegato 2 al presente Piano
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 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:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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, 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.	



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

Programmazione Organizzazione Lavoro Agile

(art. 4 comma 1 lett. b del D.M. per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022)

Introduzione

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "*Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche*", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, che regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Premessa

Il Comune di Cuggiono ha avviato la sperimentazione del lavoro agile a partire dal 2020. Tale nuova modalità di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La necessità di adottare comportamenti diretti a prevenire il contagio ha determinato a livello nazionale anche nel settore pubblico un deciso incremento del ricorso al lavoro agile che nei mesi della massima allerta sanitaria è stato definito come *modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa* (art. 87 del DL 18/2020).



La suddetta modalità lavorativa ha di fatto stimolato un cambiamento organizzativo significativo verso una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati, agevolando altresì la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'introduzione del lavoro agile richiede un nuovo paradigma nell'intendere il lavoro pubblico e con esso un diverso approccio dei dipendenti, della dirigenza e degli amministratori. Il lavoro agile supera infatti la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ovvero sulla presenza del dipendente, assumendo quale principio fondante l'accordo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Con la prestazione in "smart working" si prescinde quindi dal luogo, dal tempo e dalle modalità impiegate per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Il legislatore non ha inteso limitare lo sviluppo del lavoro agile a mero strumento di gestione dell'emergenza ed ha introdotto il POLA come strumento di programmazione destinato a mettere le basi per un'implementazione dello *smart working*, passando dalla fase emergenziale a elemento strutturale, finalizzato all'introduzione di un modello organizzativo del lavoro pubblico in grado di introdurre maggiore flessibilità, autonomia e responsabilizzazione dei risultati, benessere del lavoratore, con una particolare attenzione allo sviluppo dei processi di digitalizzazione sfruttando al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

Su tali basi si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile che va a integrarsi con la più ampia programmazione dell'organizzazione quale sottosezione del PIAO 2022/2024

Livello di attuazione e sviluppo

Il Comune di Cuggiono - che fino all'inizio della pandemia era privo di qualsiasi regolamentazione dell'istituto del lavoro agile - in adempimento alla legislazione emergenziale (art. 87 del D.lgs. n. 18/2020 convertito nella Legge 27/2020, DPCM 26.04.2020, art. 263 del D.L. n. 34/2020 - direttive n. 2/2020 e 3/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica) nella prima fase della diffusione dei contagi ha effettuato un tempestivo e immediato passaggio al lavoro agile che ha coinvolto la quasi totalità dei dipendenti.

Con la deliberazione commissariale n. 11 dell'11 marzo 2020 sono stati espressi gli indirizzi per l'attuazione della misura del lavoro agile per far fronte al rapido diffondersi della pandemia e successivamente, con circolari e provvedimenti organizzativi del Segretario Comunale sono state definite le modalità operative per dare attuazione al lavoro agile emergenziale e adeguarlo all'andamento della curva epidemiologica secondo le indicazioni della legislazione emergenziale susseguite nel tempo.

Con circolare prot. 15296 dell'11 novembre 2020 del Segretario comunale sono state definite le indicazioni operative sull'applicazione del lavoro agile semplificato in esecuzione del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 e alla luce dei DPCM che definiscono il ricorso al lavoro agile semplificato in percentuali variabili in relazione all'andamento della pandemia.

Nel dettaglio, si è provveduto a:

- riesaminare le attività da considerarsi come indifferibili e da svolgere necessariamente in presenza;
- rilevare i bisogni dei lavoratori in modo da garantire adeguata flessibilità ed eventualmente individuare criteri di rotazione;
- definire il fabbisogno di strumentazione informatica e telefonica;
- rivedere le modalità di rendicontazione delle attività svolte in modalità agile;



- provvedere ad una più puntuale ricognizione dei processi di lavoro al fine di meglio definire le attività “smartabili”.

In attuazione delle direttive del Segretario Comunale, ogni Responsabile di Settore ha provveduto ad adottare appositi provvedimenti organizzativi nei quali è stata effettuata, indicandone le motivazioni, la ricognizione delle attività che devono necessariamente essere svolte in presenza, differenziandole da quelle che possono anche essere svolte in modalità agile e indicando le percentuali dei lavoratori che possono accedere allo smart working. In aggiunta sono state individuate le modalità di svolgimento dell’attività, l’attrezzatura assegnata e le modalità del monitoraggio delle attività svolte.

I risultati di tale attività sono riportati negli atti dispositivi assunti da ciascun Responsabili di Settore che rappresentano lo stato di attuazione del lavoro agile semplificato in modo congruente con le misure di contenimento del contagio (colori delle Regioni) identificate dai DPCM in vigore.

L’esperienza del lavoro agile nel Comune di Cuggiono può essere rappresentata nei tre seguenti scenari che si sono succeduti nel tempo.

- Durante il periodo marzo 2020/maggio 2020 (cosiddetta fase 1 dell’emergenza epidemiologica da COVID-19) sono state predeterminate dall’ente le attività indifferibili da rendere necessariamente in presenza ed è stato individuato il contingente numerico necessario dei dipendenti, ove possibile con il criterio della rotazione o con il sistema della presenza su chiamata.

Inoltre con riferimento al personale operativo assegnato a servizi ed attività per i quali non erano individuabili modalità, anche semplificate e temporanee di accesso allo smart working, si è ricorso altri istituti quali: la fruizione delle ferie arretrate, congedi parentali, permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104, ecc.

I dati principali relativi a questa prima fase dell’emergenza sono stati i seguenti:

- Totale dipendenti in servizio presso l’Ente: n. 32 unità
- Personale in presenza per servizi essenziali in via continuativa: n. 5 unità
- Personale in lavoro Agile: n. 24 unità
- Personale in presenza su chiamata: n. 3 unità
- Personale in esenzione ex art. 87, co. 3 D.L. 18/2020: n. 3 unità (educatrici dell’asilo nido) limitatamente ad alcuni giorni della settimana in alternanza a giornate di smart working (progetto a distanza “Continuiamo a crescere insieme”)
- Percentuale dei dipendenti in lavoro agile sul totale: 75 %

Nel periodo successivo compreso tra giugno 2020/ottobre 2021, in base all’andamento della pandemia e al variare delle indicazioni normative nel tempo, l’ente è passato dall’attuazione di uno schema di smart working generalizzato per tutte le attività non indifferibili da rendere in presenza ad uno smart working programmato e correlato ad attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale del nostro Comune, possono essere rese in modalità “agile” senza arrecare disfunzioni o ritardi.

Di fatto, dopo il primo periodo di emergenza e di lockdown generalizzato, abbiamo assistito ad una sostanziale riduzione della percentuale di dipendenti in lavoro agile, pur registrando in periodi specifici degli incrementi che si sono determinati in modo congruente con il variare delle misure di contenimento del contagio identificate dai provvedimenti in vigore.

Altre ragioni di questa rilevante riduzione della percentuale di dipendenti in lavoro agile possono essere ricondotte anche:



- alla parziale informatizzazione dei processi e la parziale digitalizzazione delle banche dati, la mancanza di una rete performante nonostante gli interventi di miglioramento della stessa;
- alle abitudini consolidate di una parte del personale che esprime preferenza per il lavoro in presenza anche per difficoltà legate allo svolgimento del lavoro agile presso i propri domicili.

A partire dal 15 ottobre 2021, in seguito all'adozione del DPCM 23 settembre 2021 – che ha disposto il rientro in presenza del personale a partire da metà ottobre 2021 e che ha, di fatto, posto fine al lavoro agile emergenziale – si è aperta l'ultima fase che ha comportato la necessità di riportare l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile nell'ambito della disciplina previgente e contenuta nella L. n. 81/2017.

A tal fine, con proprio atto di organizzazione n. 7 del 29.10.2021, il Segretario Comunale ha provveduto definiremo schema di accordo individuale che ogni dipendente interessato all'attivazione del lavoro agile dovrà sottoscrivere con il proprio datore di lavoro.

La situazione attuale è indicativamente rappresentabile con i seguenti dati:

- Totale dipendenti in servizio presso l'Ente: n. 34 unità
- Personale in Lavoro Agile (per alcuni giorni della settimana): n. 5 unità
- Percentuale dei dipendenti in lavoro agile sul totale: 15 %

Modalità attuative

Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte del CCNL ciascun Responsabile, previa verifica della sussistenza delle condizioni di cui al DPCM 8 ottobre 2021, può disporre l'attivazione del lavoro con la sottoscrizione dell'accordo individuale secondo lo schema approvato con Atto di organizzazione a firma del Segretario Comunale n. 7 del 29.10.2021

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

L'implementazione del lavoro agile avrà come principali protagonisti il gruppo direttivo dell'Ente, ovvero il Segretario Comunale e i Responsabili apicali, nel loro ruolo di promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. Al vertice gestionale è richiesto un importante cambiamento di stile manageriale caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

Ai Responsabili è richiesto di individuare e aggiornare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascun lavoratore le priorità, nonché di operare un monitoraggio costante sul raggiungimento degli obiettivi fissati e verificare i riflessi sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

Il Nucleo di Valutazione sarà coinvolto, principalmente nella fase di verifica dell'adeguatezza del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in essere rispetto alle peculiarità di questa nuova modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e nella eventuale ridefinizione degli indicatori necessari per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance.

A livello complessivo si richiede da un lato l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la responsabilizzazione verso i risultati, che devono essere patrimonio del lavoratore, mentre per le amministrazioni si impone la flessibilità dei modelli organizzativi e l'adozione di un deciso



cambiamento in termini di maggiore capacità di programmazione, coordinamento, monitoraggio ed adozione di azioni correttive.

Nell'applicazione concreta del lavoro agile, non può prescindersi dalla definizione di disposizioni organizzative che mantengano un presidio di regole condivise, rispetto allo svolgimento di un modello di gestione del lavoro pubblico completamente innovativo.

Programma di sviluppo del lavoro agile

Tenuto conto dello stato di attuazione del lavoro agile ed in attesa della futura disciplina della materia prevista nel nuovo contratto collettivo nazionale, vengono di seguito programmate le attività e gli obiettivi di sviluppo funzionali alla valorizzazione di questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa:

- Continuare a garantire che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali e di modalità di accesso on line ai servizi comunali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi resi a cittadini e imprese; lo Smart Working rappresenta una grande leva per la realizzazione della PA Digitale;
- Rendere adeguata l'organizzazione dell'ente rispetto all'utilizzo del lavoro agile attraverso strutture, misure organizzative e strumenti di coordinamento, monitoraggio e di supporto al lavoro da remoto;
- Fornire una dotazione tecnologica adeguata al lavoro agile, riservando un'attenzione particolare ai temi della sicurezza informatica; potenziare soluzioni informatiche che permettano di supportare efficacemente forme di lavoro agile;
- Assicurare adeguate forme di aggiornamento professionale ai Responsabili e ai dipendenti per lo sviluppo delle nuove competenze e di una cultura orientata agli obiettivi e ai risultati, passando dalla logica dell'adempimento alla logica del risultato;
- Aggiornare la mappatura delle attività "smartabili. Ciascun responsabile all'interno del proprio settore di riferimento, ha individuato, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultano compatibili con il lavoro agile da remoto. Risulta necessario programmare una sistematica analisi dei processi per una progressiva estensione dell'informatizzazione e l'individuazione della strumentazione necessaria ad un potenziale ampliamento delle attività "smartabili";
- Assicurare la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze;
- Garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed in generale il benessere individuale dei lavoratori, il loro coinvolgimento, la loro motivazione e la valorizzazione.



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

Programmazione della formazione del personale

(Art. 4 comma 1 lett. c punto 4 del D.M. per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022)

Premessa

La formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono una leva strategica fondamentale per sostenere il processo di cambiamento richiesto alla P.A., sono elementi decisivi per lo sviluppo delle risorse umane, "motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione", anche alla luce della recente legislazione che individua nella formazione uno degli strumenti di prevenzione della corruzione quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 che ha definito i contenuti del PIAO, occorre individuare una specifica sottosezione nell'ambito dell'organizzazione che unitamente alla programmazione strategica delle risorse umane nella quale l'Amministrazione definisce le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze professionali.

In particolare devono essere definite:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Riferimenti normativi

La programmazione e la gestione delle attività formative non possono prescindere dalle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire lo sviluppo delle risorse umane, di cui le principali sono:

- 1) il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "*migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*";
- 2) gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che



stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- 3) il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- 4) la legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1, comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c), e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- 5) l’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “*Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti*”;
- 6) il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- 7) il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 - a) 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.

- b) le politiche di formazione sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- 8) il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. [...]"*.

Piano formativo 2022/2024

La programmazione dei percorsi formativi per il triennio 2022/2024 tiene conto di quanto segue:

- a) delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- b) delle specifiche esigenze di sviluppo delle competenze digitali
- c) della rilevazione dei fabbisogni formativi da parte dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa.

1. Materie oggetto della formazione.

La formazione, in particolare sarà volta:

- all'approfondimento della normativa in materia di anticorruzione, con riferimento alla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii., al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., 39/2013 e al DPR. n. 62/2013;
- a fornire un adeguato supporto formativo in un quadro normativo in continuo mutamento;
- a sviluppare conoscenze e consapevolezza del personale operante nei vari Servizi per il raggiungimento degli obiettivi di governo e migliorare le performance lavorative;
- a rispondere a specifici interventi formativi obbligatori: in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di trattamento dati personali;
- ad accrescere le competenze digitali;
- a garantire una adeguata formazione al personale di nuova assunzione o interessato da mobilità interna.

2. I destinatari della formazione e la selezione dei partecipanti

La formazione sarà attuata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e i profili professionali, tenendo in considerazione la specifica necessità dei dipendenti particolarmente esposti al rischio di corruzione.

Le iniziative formative, pertanto, sono destinate:

- a) a tutti i Responsabili dei Settori Organizzativi;
- b) al personale operante negli Uffici che svolgono le attività ricadenti nelle aree a rischio di corruzione e di illegalità individuate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione;



c) a tutti i dipendenti in relazione al settore di operatività.

La individuazione del personale di cui alla lett. b) e c) avviene su indicazione del Responsabile di Settore al quale il personale afferisce, in modo da garantire la formazione di tutto il personale e la funzionalità dei servizi. A tal fine il responsabile del Settore, anche utilizzando la formazione in differita, avrà cura di individuare gli argomenti di specifico interesse, le modalità e tempi di partecipazione alla formazione del personale assegnato garantendo la continuità dei servizi di competenza.

3. Gli interventi programmati e modalità di realizzazione

Sono programmati i seguenti interventi formativi:

- in materia di prevenzione della corruzione mediante l'adesione alle iniziative organizzate da IFEL e disponibili gratuitamente sul sito:
 - La strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza a seguito degli orientamenti ANAC per l'anno 2022 indirizzato a tutti i Responsabili di settore ¹;
 - Il procedimento amministrativo, la trasparenza ed il diritto di accesso civico generalizzato ²;
 - Anticorruzione nella gestione delle entrate diretto ai dipendenti dell'Ufficio gestione entrate ³;
- approfondimento sul tema delle convenzioni urbanistiche: natura giuridica, adempimenti, fideiussione e contratti autonomi di garanzia ⁴;
- in materia di transizione digitale della PA mediante l'adesione al progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica "Syllabus";
- formazione specifica in materia di protezione di dati diretta a tutti i dipendenti incaricati del trattamento dei dati da organizzare con la collaborazione del DPO;
- la formazione sulla sicurezza, prevenzione ed emergenza diretta a tutti i dipendenti secondo le prescrizioni del D.lgs. n. 81/2008 attraverso il conferimento di specifico incarico a cura del Settore tecnico previa verifica, in collaborazione con l'Ufficio Personale dei corsi già effettuati e quindi della rilevazione delle necessità formative;
- formazione continua per un aggiornamento professionale costante sulle principali novità normative che investono l'attività dell'ente locale, attraverso l'adesione al progetto formativo 2022 di Fondazione EntiLocali Milano e UPEL Milano i cui interventi formativi in materia di contratti, personale, urbanistica, trasparenza e anticorruzione meglio specificati sul sito <https://www.upel.it/webinar/> sono diretti a tutto il personale e a cui si raccomanda la partecipazione per le materie di diretto interesse;
- formazione base per i dipendenti di nuova assunzione sull'utilizzo degli applicativi in uso;
- altre iniziative formative possono essere attivate autonomamente da ciascun responsabile in considerazione di esigenze particolari che non trovano un ambito nelle iniziative su indicate.
- normative e procedure in materia di manifestazioni, intrattenimenti e pubblici spettacoli (diretta agli uffici cultura, polizia amministrativa e SUAP)⁵

¹ Video disponibile sul sito [Video - La strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza a seguito degli orientamenti ANAC per l'anno 2022](#)

² Video disponibile sul sito IFEL al seguente link: [Video - Il procedimento amministrativo, la trasparenza ed il diritto di accesso civico generalizzato](#)

³ Video disponibile sul sito di IFEL al seguente link: [Video - Anticorruzione nella gestione delle entrate](#)

⁴ Video disponibile sul sito [UPEL](#)



4. Gestione dell'attività di formazione

Le esigenze formative contenute nel presente documento trovano riscontro nel bilancio pluriennale 2022/2024 che assegna ai Responsabili lo stanziamento necessario.

La partecipazione ai corsi di formazione dovrà essere documentata da ciascun dipendente con l'attestato di partecipazione o, in alternativa, per gli incontri di formazione registrati, una relazione sintetica sui contenuti da consegnare all'Ufficio Personale che provvederà ad acquisirla agli atti ai fini della rendicontazione sulle attività di prevenzione della corruzione da rendere al RPC.

Ai fini della concreta attuazione del presente piano si demanda:

- all'Ufficio Segreteria la collaborazione con UPEL Milano per la diffusione delle informazioni in merito alle iniziative formative attivate e le modalità di partecipazione;
- alla Responsabile del Settore Amministrativo in qualità di responsabile alla transazione digitale le attività propedeutiche e di coordinamento per favorire l'accesso e lo sviluppo della formazione digitale con l'adesione la progetto "Syllabus", nonché l'organizzazione di specifiche giornate di formazione per l'uso degli applicativi in uso per la gestione del protocollo e gli atti amministrativi dirette a tutti i Dipendenti con particolare coinvolgimento del personale di nuova assunzione;
- all'Ufficio Tecnico, in collaborazione con l'Ufficio personale la verifica delle necessità formative in materia di sicurezza sul lavoro e la conseguente attivazione dei corsi base;
- all'Ufficio Personale di acquisire gli attestati di partecipazione al fascicolo personale di ciascun dipendente e redigere una tabella di rendicontazione dei corsi messi a disposizione, del numero dei dipendenti che vi hanno aderito con indicazione della materia trattata.

⁵ Video disponibile in rete al seguente link: [Pubblico spettacolo, manifestazioni e trattenimenti - RUFINA \(25/07/2017\) - parte 1 - YouTube](#)



COMUNE DI CUGGIONO
(Città Metropolitana di Milano)

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 – AI SENSI DELL’ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

In applicazione art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267/2000, in merito alla proposta di adozione dell’atto indicato in oggetto, si esprime in ordine alla sola regolarità tecnica parere

FAVOREVOLE

Cuggiono, 08.08.2022

IL RESPONSABILE SETTORE SERVIZI
ALLA PERSONA
f.to Dott. Roberto Uglietti



COMUNE DI CUGGIONO
(Città Metropolitana di Milano)

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 – AI SENSI DELL’ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

In applicazione art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267/2000, in merito alla proposta di adozione dell’atto indicato in oggetto, si esprime in ordine alla sola regolarità contabile parere

FAVOREVOLE

Cuggiono, 08.08.2022

IL RESPONSABILE SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
f.to Dott.ssa Sonia Antonietta Dalla Longa

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

ILSINDACO
F.to CUCCHETTI GIOVANNI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DOTT.SSA GIUNTINI FRANCESCA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(Art. 125 TUEL D.Lgs. N. 267/2000)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 25/08/2022 giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari.

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA GIUNTINI FRANCESCA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art. 134 - comma 3 - Tuel D.Lgs. N. 267/2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di Legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134 comma 3, D. Lgs. n. 267/2000.

Li, _____

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA GIUNTINI FRANCESCA

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, PER USO AMMINISTRATIVO

Li, 25/08/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA GIUNTINI FRANCESCA
