



Comune Di LOVERE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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)*

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi	6
PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE	7
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	7
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	7
2.1 Valore pubblico.....	7
2.2 Performance	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	8
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	8
3.1 Struttura organizzativa.....	9
3.2 Organizzazione del lavoro agile	11
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	11
3.4 Formazione del personale.....	11
Sezione 4: Monitoraggio	13
Sezione 2. - Sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”	13
Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza”	13
Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano	13

Premessa

A partire dal 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di “*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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*”, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente **entro il 31 gennaio**.

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022¹, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

1. articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (**Piano delle azioni concrete**)² e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
2. articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (**Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**)³;
3. articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della**

¹ Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022 e che entra in vigore il 15 luglio 2022

² Di competenza statale;

³ Tale adempimento non si applica più agli Enti Locali ai sensi del DL 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e) che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla let. E, l'articolo articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

performance);

4. articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Pianodi prevenzione della corruzione**);
5. articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);
6. articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e **il piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Il termine di approvazione del PIAO è stato, inizialmente, differito al 30 aprile 2022 dall'art.1, comma 12, del DL n. 228/2021 (decreto "milleproroghe"), il quale ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del DL n. 80/2021 nei termini che seguono: *"In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 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"*. Successivamente l'art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha modificato il comma 6 bis del DL n. 80/2021 prevedendo espressamente che *"...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"*.

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotti un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il Piano tipo è stato, infine, pubblicato sul sito del Dipartimento il 30 giugno 2022 a seguito della firma del Decreto da parte del Ministro per la Pubblica amministrazione e, per il concerto, del ministro dell'Economia. Il richiamato Decreto ha natura regolamentare ed ha esplicitato i contenuti e la struttura del PIAO, stabilendo all'articolo 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 da quello di approvazione del bilancio di previsione"*.

Viste le tempistiche di pubblicazione dei decreti sopracitati e l'incertezza normativa sui termini di approvazione del PIAO per gli Enti che hanno già approvato il bilancio finanziario prima del termine di approvazione dello stesso (slittato al 31 luglio 2022), **questo Ente ritiene opportuno procedere ad una prima redazione e approvazione del PIAO 2022-2024, riservandosi di modificare, integrare e aggiornare il Piano nel corso dell'anno, ove si rendesse necessario.**

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la

conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell’evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest’ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione dell’Ente.

In fase di prima applicazione il PIAO 2022-2024 recepisce gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall’Ente e segnatamente:

- **Il Piano Esecutivo di Gestione** approvato con deliberazione n. 23 del 22/02/2022;
- **il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)** approvato con deliberazione n. 74 del 28/06/2022;
- **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024** approvato con deliberazione di GC. n. 80 del 08/03/2022 e ss.mm.;
- **Piano delle azioni positive 2020-2022** approvato con D.G.C. n. 40 del 07/04/2020;
- **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) 2022-2024** approvato con D.G.C. n. 135 del 18/11/2021;
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con D.G.C. n. 249 del 12/11/2013;

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, 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. 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 e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Amministrazione pubblica	COMUNE DI LOVERE
Indirizzo	VIA MARCONI, 19 – LOVERE-24065
PEC	COMUNE.LOVERE@PEC.REGIONE.LOMBARDIA.IT
EMAIL	protocollo@comune.lovere.bg.it
C.F.	81003470168
Sito web	https://comune.lovere.bg.it/index.php
Telefono	035/983623
Abitanti al 31/12/2021	5034

Sezione 2: Valore pubblico, performance e 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.

2.1 Valore pubblico

Essendo Comune inferiore ai 15.000 abitanti, il Comune di Lovere non sarebbe tenuto alla compilazione della presente sezione. Si rinvia alle indicazioni strategiche contenute nel Documento unico di programmazione approvato 2022-2024, come modificato dalla Nota di aggiornamento con deliberazione consigliere n.9 del 22.02.2022.

2.2 Performance

Si richiamano integralmente:

- **il piano delle azioni positive (PTAP)**, approvato con approvato con D.G.C. n. 40 del 07/04/2020, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”. Il suddetto Piano si inserisce in una logica di continuità con il precedente, orientando nel loro complesso le azioni:
 - al più ampio rispetto dell’effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
 - al miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un’accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di

lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- ad assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con D.G.C. n. 249 del 12/11/2013;
- **Piano Esecutivo di Gestione, approvato unitamente al piano della performance 2022**, approvato con deliberazione n. 23 del 22/02/2022;

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Per l'anno corrente i contenuti della presente sezione del piano faranno riferimento al **Piano di Prevenzione della Corruzione 2022-2024** approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 28/06/2022. Esso muove dai precedenti Piani costituendone il naturale proseguimento ed implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati oltre ad evidenziare il crescente impegno volto l'integrazione con il Piano della performance.

Il Piano 2022-2024 tiene conto delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con particolare riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA), rimasto in consultazione sul sito web dell'Autorità dal 24 luglio 2019 al 15 settembre 2019 e approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

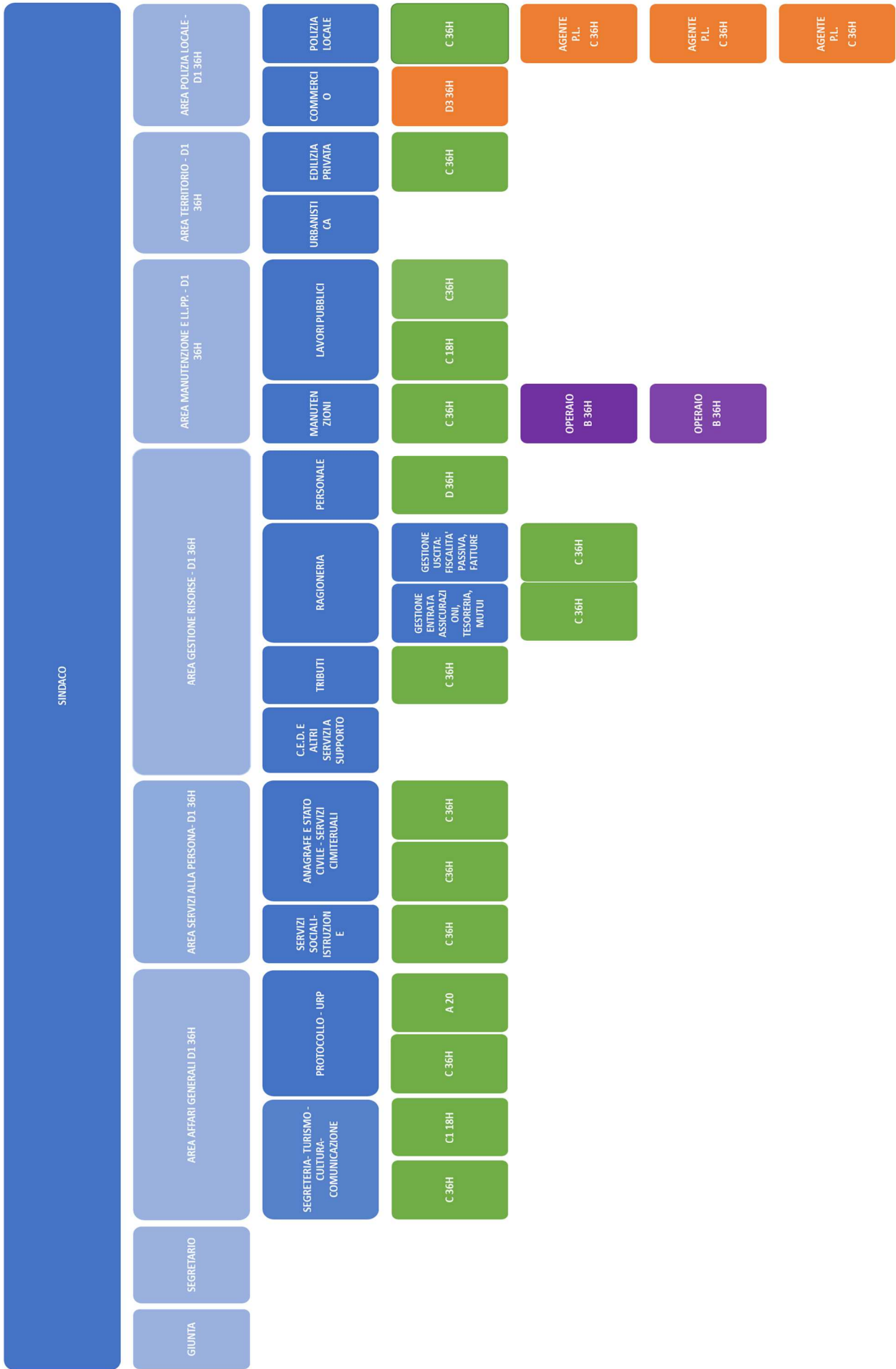
Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“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 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”* e alla lettera 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”.

3.1 Struttura organizzativa

Le linee programmatiche e di indirizzo strategico dell’Ente, relative al mandato 2019-2024, hanno confermato l’organizzazione preesistente. Per esigenze organizzative, con deliberazione 119 del 19/10/2021, è stata infine scorporata l’area AFFARI GENERALI in due nuove aree, una con identica denominazione e l’altra assumente nome AREA SERVIZI ALLA PERSONA. Le due aree sono diventate pienamente operative dal 01.12.2021.

L’attuale assetto organizzativo del Comune di Lovere è rappresentato dal seguente organigramma:



3.2 Organizzazione del lavoro agile

A seguito dell'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, il progetto di sperimentazione del lavoro è stato sostituito da un lavoro agile emergenziale, che limitava la presenza del personale nelle sedi di lavoro alle sole attività indifferibili. La disciplina del lavoro agile emergenziale, inizialmente molto semplificata, si è poi adattata alle varie fasi dell'epidemia e alla normativa nazionale che si è succeduta in materia, mentre l'Ente, forte anche della precedente esperienza del lavoro agile sperimentale, ha lavorato all'entrata in regime del lavoro agile come modalità ordinaria. Questo processo avviato è culminato con l'adozione del **Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)**, approvato con D.G.C. n. 135 del 18/11/2021.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; il P.T.F.P. è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, richiamando integralmente nel presente documento il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024**, approvato con deliberazione di GC. n. 80 del 08/03/2022 e ss.mm.

Il PTFP deve essere redatto in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede quanto segue:

- il superamento del tradizionale del concetto di dotazione organica, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio;
- il principio del turn over;
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

3.4 Formazione del personale

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), il presente Piano definisce gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. In particolare, il Piano formativo è orientato a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, garantendo anche l'efficiente attuazione del PNRR, e a contribuire alla soluzione delle reali priorità ed esigenze dell'Ente, esplicitate nelle linee di mandato, partendo da una valutazione delle problematiche "trasversali e/o locali".

Il nesso tra priorità dell'ente e contenuti del Piano formativo è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente.

In altre parole, questo significa che i bisogni formativi cui risponde il Piano sono in buona parte una

“conseguenza logica” di problemi/esigenze che l’ente è chiamato ad affrontare.

Pertanto, alla luce di quanto sopraesposto e della normativa vigente sono state definite, per il triennio 2022-2024, le seguenti sei Linee di intervento, nell’ambito delle quali sono previsti molteplici interventi formativi 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:

- Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura
- Formazione Anticorruzione e Trasparenza
- Aggiornamento professionale e formazione specialistica
- Formazione per la sicurezza sul lavoro
- Formazione sui temi del Piano delle azioni Positive (benessere organizzativo, antidiscriminazione, antiviolenza).
- Formazione di ingresso.

Per quanto riguarda l’anno 2022, si è ritenuto di focalizzarsi sulla formazione base a 360° dell’ente, essendo intervenuto un turn over di quasi il 60% negli ultimi 3 anni e pertanto con dipendenti che devono essere ancora formati.

CALENDARIO FORMAZIONE			
<u>MESE</u>	<u>DATA</u>	<u>MATERIA</u>	<u>FORMATORE/TIPOLOGIA</u>
GIUGNO	20/06 O 21/06	GESTIONE ATTI	TIRABOSCHI
SETTEMBRE/ OTTOBRE	DA PROGRAM.	CONTRATTI e PROCEDURE D'APPALTO	FORMATORE ESTERNO
AUTUNNO	DA PROGRAM	GESTIONE DOCUMENTALE	IL LEGGIO
		PROTOCOLLO	IL LEGGIO
OTTOBRE	10/11 e 11/11	CONTABILITA'/ ATTI BASE	TIRABOSCHI E FORMATORE ESTERNO
		GESTIONE PIATTAFORME SINTEL/MEPA	
NOVEMBRE	14/15	ANTICORRUZIONE	FORMATORE ESTERNO

Sezione 4: Monitoraggio

In questa sezione sono indicati strumenti e modalità di monitoraggio delle diverse sezioni che costituiscono il Piao.

Sezione 2. - Sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”

Come avevamo detto sopra, il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato. Quest'ultimo è soggetto a monitoraggio in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato, a cura dell'Area gestione Risorse. Rispetto alla parte strategica, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche dello Stato di attuazione del DUP che, come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al d.lgs. 118/2011; vengono effettuate al 30 giugno – quella intermedia – e al 31 dicembre quella finale. Il documento di monitoraggio al 31 dicembre viene approvato insieme al rendiconto di gestione mentre quello al 30 giugno viene approvato in occasione dell'approvazione/aggiornamento del nuovo DUP.

Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2022/2024.

Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

Per quanto riguarda il lavoro agile e la ricognizione del fabbisogno del personale, il monitoraggio riguardo a nuove e differenti necessità rispetto alla programmazione è affidato al Segretario comunale in stretta collaborazione con la Giunta comunale.