



Comune di Inveruno
Città metropolitana di Milano

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)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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.

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

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di Inveruno Indirizzo: <u>Via Marcora 38</u> Codice fiscale/Partita IVA: <u>01490870159</u> Sindaco: <u>Sara Bettinelli</u> Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: <u>30</u> Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: <u>8513</u> Telefono: <u>02.91288137</u> Sito internet: <u>www.comune.inveruno.mi.it</u> E-mail: <u>ragioneria@comune.inveruno.mi.it</u> PEC: <u>comune.inveruno@legalmail.it</u>	
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.33 del 30/09/2021
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.114 del 25/07/2022 Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 05/01/2022
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.61 del 26/04/2022
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 12/07/2022

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Circolare del Segretario Comunale del 22/06/2022 avente ad oggetto “lavoro da remoto – misure organizzative” e schema di accordo contrattuale individuale, allegato 1
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 21/12/2022

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.



COMUNE DI INVERUNO

Città Metropolitana di Milano

Al Personale dipendente

Alle OO.SS.

Oggetto: lavoro da remoto – misure organizzative.

In data 24.03.2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 24 marzo 2022, n. 24 avente ad oggetto "*Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza*".

Il suddetto decreto (e la confermata cessazione dello stato di emergenza in data 31.03.2022) **non apporta modifiche** alle condizioni di accesso al lavoro agile da parte dei lavoratori del settore pubblico, che rimangono pertanto disciplinate **dall'accordo individuale stipulato tra posizione organizzativa e singolo dipendente e tra segretario generale e singole P.O.**

In particolare, nel ricordare che il lavoro agile, misura volta a favorire la conciliazione dei tempi vita – lavoro è un istituto disciplinato dalla L. 22 maggio 2017, n. 81 **e dal contratto collettivo nazionale, in fase di prossimo rinnovo**, si richiamano di seguito, i punti principali delle ultime linee guida dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica lo scorso 8 ottobre:

a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalita' agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione (quest'ultima, secondo la circolare dei Ministri Brunetta ed Orlando del 5 gennaio u.s., - e richiamata dalla circolare degli scriventi prot. 4330 del 12.01.2022 -), può essere calcolata anche su base settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità) del personale che può prestare lavoro in modalita' agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;

c) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, (il cui schema si allega alla presente) deve definire, almeno:

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalita' agile;
- le modalita' e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonche' eventuali fasce di contattabilità;
- le modalita' ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della prestazione lavorativa in modalita' agile.

Preme inoltre sottolineare l'importanza dell'accordo individuale anche ai fini di maggior tutela a livello di sicurezza informatica, con particolare riguardo a potenziali attacchi informatici ai

quali l'Ente dovesse essere soggetto, in ragione del grado di maggior esposizione durante la connessione da remoto degli utenti alla rete informatica comunale.

Allo scopo, ciascuna p.o. in qualità di datore di lavoro, anche con l'ausilio dell'Ufficio Personale provvederà a :

- fare una ricognizione del personale che si intende abilitare alla modalità di prestazione lavorativa da remoto, in quanto in possesso dei relativi requisiti, stipulando conseguentemente l'accordo;
- verificare l'attualità di eventuali accordi già in essere, scaduti o di prossima scadenza.

Tutti gli accordi stipulati o in corso di validità dovranno pervenire all'Ufficio personale.

Infine, per quanto riguarda invece i **lavoratori c.d. "fragili"**, intesi quali *"lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità"*, l'art. 10 comma 2 del decreto proroga al **30.06.2022** i termini di cui al Decreto Legge 19.05.2020 n. 34, art. 83, in materia di **"Sorveglianza Sanitaria"**, ponendo in capo al datore di lavoro l'onere di continuare ad assicurare una sorveglianza sanitaria eccezionale al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza dell'attività lavorativa.

La presente disposizione ha validità sino alla data di emanazione di eventuali ulteriori o difformi disposizioni o previsioni normative o contrattuali.

Cordialità.

IL SINDACO
dott.ssa Sara Bettinelli



IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Domenico d'Apolito



ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI INVERUNO.

Il/la signor/signora _____ (C.F. _____) nato/a a _____ il _____ in servizio presso il Settore _____, U.O. _____ in qualità di _____

E

Il/la _____ (C.F. _____), nato/a a _____ il _____ in qualità di _____ del Comune di INVERUNO (MI)

RICHIAMATI:

- la legge 7 agosto 2015, n. 124 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “*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*”;
- la direttiva n. 3/2017 “*Linee guida sul lavoro agile nella P.A.*”;
- la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019);
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Inveruno per il triennio 2019-2021, adottato in data 05/11/2019;

PREMESSO CHE:

- l'accordo individuale è un presupposto fondamentale per l'attivazione del lavoro agile e, in sostanza, definisce alcune regole e limiti finalizzati a garantire a tutti gli *stakeholder* coinvolti chiarezza, trasparenza, e coordinamento, allo scopo di favorire il raggiungimento di una maggior efficacia della prestazione lavorativa, un incremento dell'efficienza del servizio e dell'ente e un miglioramento della capacità di bilanciare i tempi vita-lavoro di collaboratori e collaboratrici;

SI DEFINISCE QUANTO SEGUE:

1) TEMPI E DURATA

Il presente accordo è valido a decorrere dal _____ fino al _____ ed è rinnovabile.

2) MODALITA' DI ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE

Dalla predetta data, il/la lavoratore/lavoratrice continuerà a svolgere le mansioni attualmente assegnategli nell'ambito del contratto in essere e svolgerà la sua prestazione lavorativa con le seguenti modalità:

Tempi: (indicare se si usufruirà della prestazione lavorativa in modalità “agile” in determinate giornate fisse o variabili)

Orari: (indicare se coincidenti con l'orario in sede o se diversamente concordato)

Luoghi: (indicare dove si svolgerà la prestazione lavorativa in modalità agile)

La prestazione lavorativa in modalità agile è articolata in tre fasce temporali:

a) **fascia di operatività** (nella quale il/la lavoratore/lavoratrice, per finalità di coordinamento con altri componenti dell'organizzazione, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro, o comunque, per esigenze organizzative, di funzionalità e di efficacia nell'erogazione dei servizi, è nelle condizioni di essere operativo/a e, pertanto di iniziare entro un brevissimo lasso di tempo i compiti e le attività richieste: (indicare _____))

b) **fascia di contattabilità**: (nella quale il/la lavoratore/lavoratrice è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari) (indicare _____)

c) **fascia di inoperabilità** (nella quale il/la lavoratore/lavoratrice non può erogare alcuna prestazione lavorativa (indicare _____))

3) DOTAZIONE TECNOLOGICA

Il Lavoratore/trice utilizzerà la dotazione elettronica necessaria a svolgere correttamente la sua mansione

In particolare:

· L'Ente fornirà le strumentazioni e attrezzature (indicare quali) e l'assistenza tecnica;

· In alternativa: Il/La lavoratore/lavoratrice provvederà a mettere a disposizione dell'Ente una postazione e la relativa strumentazione di sua proprietà, adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa da svolgere con caratteristiche tecniche giudicate compatibili dal servizio Informatica e Innovazione Tecnologica e comprensiva degli strumenti di lavoro e dei collegamenti di rete necessari in base alle normative vigenti (connessione Internet e personal computer, abilitato all'utilizzo della rete internet della propria abitazione e dotato di sistema operativo compatibile con i software in uso da parte di questa Amministrazione, software antivirus in corso di validità ed aggiornato).

Il/La lavoratore/lavoratrice si impegna a fare uso della postazione secondo le regole ed i criteri già in uso presso l'Ente, nel rispetto del Codice di Comportamento vigente e delle disposizioni in materia di sicurezza e riservatezza.

Il/La lavoratore/lavoratrice sosterrà i costi di connessione, di energia elettrica, la rete e/o il traffico telefonico.

Nel caso di malfunzionamento della strumentazione e nell'impossibilità di proseguire nell'attività, Il/La lavoratore/lavoratrice si impegna a comunicarlo tempestivamente al Responsabile dell'U.O. di appartenenza e definire la soluzione adatta per portare a termine le attività previste. Sono a carico dell'Ente i costi di intervento e di ripristino dei collegamenti in caso di interruzioni o di guasti dovuti a causa non imputabile al/alla lavoratore/lavoratrice.

Il lavoratore/trice ha l'obbligo di custodia delle predette strumentazioni e attrezzature e quello di garantire la riservatezza dei dati in esse contenuti. Nel caso di malfunzionamento della strumentazione e nell'impossibilità di proseguire nell'attività, il lavoratore/trice si preoccupa di comunicarlo tempestivamente al Responsabile dell'U.O. di appartenenza e definire la soluzione adatta per portare a termine le attività previste.

4) DIRITTI

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, il rapporto di lavoro resterà regolato dalla legge, dal contratto collettivo e dagli accordi individuali già in essere. La retribuzione, il livello, le mansioni restano invariate rispetto a quella fissate nel Suo contratto individuale di lavoro.

Sarà garantita la progressione di carriera, l'accesso alle attività formative interne ed esterne così come programmate dall'Ente per tutto il proprio personale dipendente e l'accesso alle comunicazioni istituzionali.

Il lavoro agile è una misura volta a favorire la capacità di conciliare vita e lavoro attraverso un incremento dell'efficacia lavorativa: non sono quindi previste prestazioni straordinarie, notturne e festive salvo il caso di esplicita richiesta da parte del datore di lavoro, il quale autorizzerà l'esecuzione della prestazione e l'applicazione delle maggiorazioni retributive contrattualmente previste e già in uso per l'attività in sede.

5) CONTROLLI E MONITORAGGIO

Per quanto concerne la rilevazione presenza, al/alla lavoratore/lavoratrice verrà assegnato d'ufficio l'apposito codice istituito.

I controlli del datore di lavoro avverranno sempre nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 4 della legge n.300/1970.

Il datore di lavoro eserciterà la funzione di monitoraggio delle attività assegnate, verificando che gli obiettivi concordati vengano raggiunti nei tempi e con il livello di qualità previsti.

6) SICUREZZA

Nel rispetto degli obblighi di sicurezza su di essa gravanti, gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22/05/2017, n. 81 sono assolti in via telematica ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito INAIL.

Il/La lavoratore/lavoratrice è tenuto/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione applicando correttamente le direttive dell'Ente, ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti, a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi e, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs 626/1994, a prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative i mezzi ad agli strumenti di lavoro utilizzato.

7) RECESSO, PROROGA O MODIFICA

Il recesso dal presente accordo prima della sua scadenza naturale è possibile su richiesta di entrambe le parti, con un preavviso di almeno 30 giorni o senza preavviso in caso di giustificato motivo (quale, a titolo esemplificativo, mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati/concordati, cambiamenti strutturali dell'unità organizzativa di appartenenza o trasferimento presso altra unità organizzativa, modifica esigenze di bilanciamento personali, non rispetto reiterato dei termini dell'accordo, etc.).

FIRMA LAVORATORE/LAVORATRICE _____



