



COMUNE DI SULBIATE

(Provincia di Monza e della Brianza)

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)*

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	6

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.

L'art. 2 del DPR 24 giugno 2022, n. 81 ha stabilito 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 PIAO.

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 e precisamente:

- a) **Struttura organizzativa**: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) **Organizzazione del lavoro agile**: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la

definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 - 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 - 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 - 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
- 2) **la programmazione delle cessazioni dal servizio**, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il 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.

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di SULBIATE
 Indirizzo: VIA GRANDI 1
 Codice fiscale: 87003530158
 Partita IVA: 00988600961
 Sindaco: Della Torre Carla Alfonsa
 Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 13
 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 4.443
 Telefono: 039.6020975
 Sito internet: <https://www.comune.sulbiate.mb.it>
 E-mail: ragioneria@comune.sulbiate.mb.it
 PEC: comune.sulbiate@halleypec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>VALORE PUBBLICO</p>	<p>Documento Unico di Programmazione 2022-2024, dicui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 27/12/2021 link</p> <p>Bilancio di Previsione 2022/2024, Nota integrativa e Nota di aggiornamento al DUP 2022/2024 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 21/03/2022 link</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>PERFORMANCE</p>	<p>Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 21/09/2022 link</p> <p>Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 10/12/2021 link</p>

<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 31/03/2022</p> <p>link</p>																					
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>																						
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>La struttura organizzativa è riportata nell'Allegato 1) al presente Piano.</p> <p>La consistenza in termini quantitativi del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali è la seguente:</p> <table border="1" data-bbox="743 696 1433 1128"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Profilo professionale</th> <th>Consistenza</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B3</td> <td>Collaboratore amministrativo</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Istruttore Amministrativo-contabile</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Agente di Polizia Locale</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Istruttore Direttivo Amministrativo contabile</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Istruttore Direttivo tecnico</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td></td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Profilo professionale	Consistenza	B3	Collaboratore amministrativo	3	C	Istruttore Amministrativo-contabile	4	C	Agente di Polizia Locale	1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	4	D	Istruttore Direttivo tecnico	2	TOTALE		14
Categoria	Profilo professionale	Consistenza																				
B3	Collaboratore amministrativo	3																				
C	Istruttore Amministrativo-contabile	4																				
C	Agente di Polizia Locale	1																				
D	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	4																				
D	Istruttore Direttivo tecnico	2																				
TOTALE		14																				
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p>	<p>Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica - recante le linee guida sullavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuato o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali. Il Comune di Sulbiate - nel periodo "pre-pandemico"- non si era dotato di un regolamento sul lavoro da remoto.</p> <p>Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "<i>Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19</i>" il lavoro agile/smart working diviene, all'improvviso, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge</p>																					

22 maggio 2017, n. 81.

Con la sopravvenienza della normativa emergenziale del 2020, l'Amministrazione Comunale si è dimostrata pronta a strutturare il lavoro agile sia a livello tecnologico che organizzativo consentendo alla quasi totalità del personale con mansioni impiegatizie di lavorare da remoto, assicurando in tale periodo tutte le funzioni amministrative ed i servizi al cittadino senza creare situazioni di arretrato.

L'applicazione del lavoro agile in forma semplificata è cessata, poi, alla luce degli interventi ministeriali nel frattempo intervenuti, difatti con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 *“Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”* (G.U.n. 244 del 12/10/2021), all'art.1 viene, infatti, stabilito che *“A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza”*.

Il successivo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica del 08 ottobre 2021 (G.U. n. 245 del 13/10/2021) sulle *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”* ha stabilito: 1) che in attuazione del DPCM del 23 settembre 2021, le pubbliche amministrazioni entro i quindici giorni successivi al 15 ottobre - e quindi entro il 30 ottobre 2021- adottano le successive misure organizzative organizzando le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale. Il predetto decreto ha previsto inoltre, all'art. 1 co.3, che a far data dal 30/10/2021, *“nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”*, l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale, facendo di fatto cessare l'applicazione derogatoria del lavoro agile.

A decorrere dal 1° novembre 2021 (rif.to circolare prot. n. 128078 del 22/10/2021), quindi, l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Sulbiate può

avvenire sulla base di un accordo individuale (di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81) sottoscritto tra il singolo dipendente ed il proprio responsabile di riferimento.

In attesa dei nuovi contratti collettivi di settore, gli aspetti riguardanti il lavoro a distanza sono stati anticipati, per tutta la Pubblica Amministrazione nelle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", concordate con i sindacati, sulle quali è stata acquisita l'intesa in Conferenza Unificata in data 16 dicembre 2021 (*"Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021"*)

Le linee guida, nelle more della regolamentazione 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 e che costituiscono la modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile, sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati. Esse hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti. L'intervento, quindi, si propone di delineare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

In ogni caso, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, le linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi.

In attesa del nuovo CCNL Funzioni locali, il Comune di Sulbiate intende avviare un percorso di confronto con le OO.SS per la disciplina dell'istituto del "Lavoro agile" con l'adozione di uno specifico regolamento. La scelta dell'amministrazione nel proseguire con l'applicazione e la disciplina del lavoro agile, e più in generale con il lavoro a distanza, rappresenta una scelta finalizzata a favorire:

	<ul style="list-style-type: none"> • il miglioramento delle performance; • la riduzione delle assenze; • la miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti. <p>L'obiettivo è quello di un "lavoro agile" che promuova la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.</p> <p>A tale fine le linee guida che rappresenteranno il presupposto per il confronto con le OO.SS. saranno le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la prestazione lavorativa dovrà essere svolta prevalentemente in presenza (quindi per massimo due giorni a settimana); • applicazione del lavoro agile ai dipendenti adibiti allo svolgimento di attività gestibili in autonomia da remoto, preventivamente individuate; • applicazione del lavoro agile in modo da garantire in ogni caso sia la regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese nonché il rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente (assenza di lavoro arretrato). <p>Le attività gestibili in autonomia da remoto sono elencate in forma non esaustiva nell'Allegato 2) al presente Piano.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p>Il percorso di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024, quale atto programmatico fondamentale delle politiche assuntive, ha fino ad oggi conosciuto il seguente iter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - approvazione con delibera di Giunta Comunale n. 89 del 17/12/2021; link - successiva integrazione con delibera di Giunta Comunale n. 42 del 31/05/2022; link - successiva integrazione con delibera di Giunta Comunale n. 57 del 24/08/2022. link <p>Nei prossimi anni sarà valutata la possibilità di reclutamento di personale tramite progressione di carriera in funzione delle figure previste e nel rispetto dei vincoli vigenti in materia.</p>

Formazione del personale

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, il Comune di Sulbiate ha dotato il personale di strumenti formativi, individuati e calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, che di seguito si elencano:

- piattaforme con la possibilità di webinar;
- riviste on line;
- corsi a catalogo;
- corso sulla prevenzione della corruzione.

Ai fini della programmazione della formazione anno 2022 sono stati coinvolti tutti i Responsabili al fine di rappresentare le esigenze formative dei rispettivi uffici di competenza.

La formazione dell'Ente prevede dunque:

- iniziative formative trasversali ai settori;
- iniziative formative comuni a più settori;
- iniziative formative specialistiche settoriali;
- iniziative formative obbligatorie per legge (D.lgs 81/2008, anticorruzione ecc);
- interventi di formazione continua anche finanziati con fondi FSE o Ministeriali.

In merito alla formazione obbligatoria rivolta a tutti i dipendenti, per l'anno 2022 sono stati organizzati i seguenti corsi:

- Intervento formativo sul tema della prevenzione della corruzione (applicazione della l. 190/2012).

Le risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2022-2024 sono le seguenti:

Risorse finanziarie	2022	2023	2024
Capitolo 65 Spese per la formazione e la qualificazione del personale	3.600,00	3.600,00	3.600,00
Capitolo 115 Adempimenti di cui alla Legge 626/94 per la sicurezza nei luoghi di lavoro	3.500,00	3.000,00	1.500,00

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 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.