

COMUNE DI PREGNANA MILANESE
CITTA METROPOLITANA DI MILANO



Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(PIAO)
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 missione 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 di cui sopra, 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 in data 30.06.2022 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 stato differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. Si evidenzia che, a seguito della proroga del termine per l'approvazione del Bilancio 2022-2024 al 31.08.2022 con D.M. del 28.07.2022, la scadenza del PIAO è stata posticipata al 31.12.2022.

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

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Pregnana Milanese inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità di semplificate, in materia di struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale, mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | |
|-----------------------------|--|
| Denominazione | Comune di PREGNANA MILANESE |
| Indirizzo | Piazza Libertà 1 |
| Sindaco | Angelo Bosani |
| Sito internet istituzionale | www.comune.pregnana.mi.it |
| Telefono | 02-93967200 |
| PEC | protocollo@pec.comune.pregnana.mi.it |
| Codice fiscale | 86502760159 |
| P.Iva | 03890690153 |
| Personale al 31.12.2021 | 25 di ruolo e 1 incarico ex art. 110 Tuel |
| N. Abitanti al 31.12.2021 | 7.354 |

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

| | |
|--|---|
| Sottosezione di programmazione: 2.1 Valore pubblico | Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 28/07/2021. Nota aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024 con deliberazione C.C. n. 19 del 27/04/2022 |
|--|---|

| | |
|--|---|
| Sottosezione di programmazione: 2.2 Performance | Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 08/07/2022 Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 10/01/2022 |
| Sottosezione di programmazione: 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza | Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 28/04/2022 |

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

| | |
|--|--|
| Sottosezione di programmazione: 3.1 Struttura organizzativa | Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 20/12/2021, così come modificata all'Allegato 1 della presente deliberazione. |
| Sottosezione di programmazione: 3.2 Organizzazione del lavoro agile | Nelle more dell'entrata in vigore (il 1° giorno del 5° mese dalla data della firma definitiva) del testo del C.C.N.L. Funzioni Locali triennio 2019-2021, come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30/11/2021 e per cui è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 281/1997 in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso l'Ente rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. |
| Sottosezione di programmazione: 3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di Personale | Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27/10/2021, successivamente modificato con delibere di G.C. n. 66 del 16/05/2022. Programma di formazione del Personale di cui all'Allegato 2 della presente deliberazione. |

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

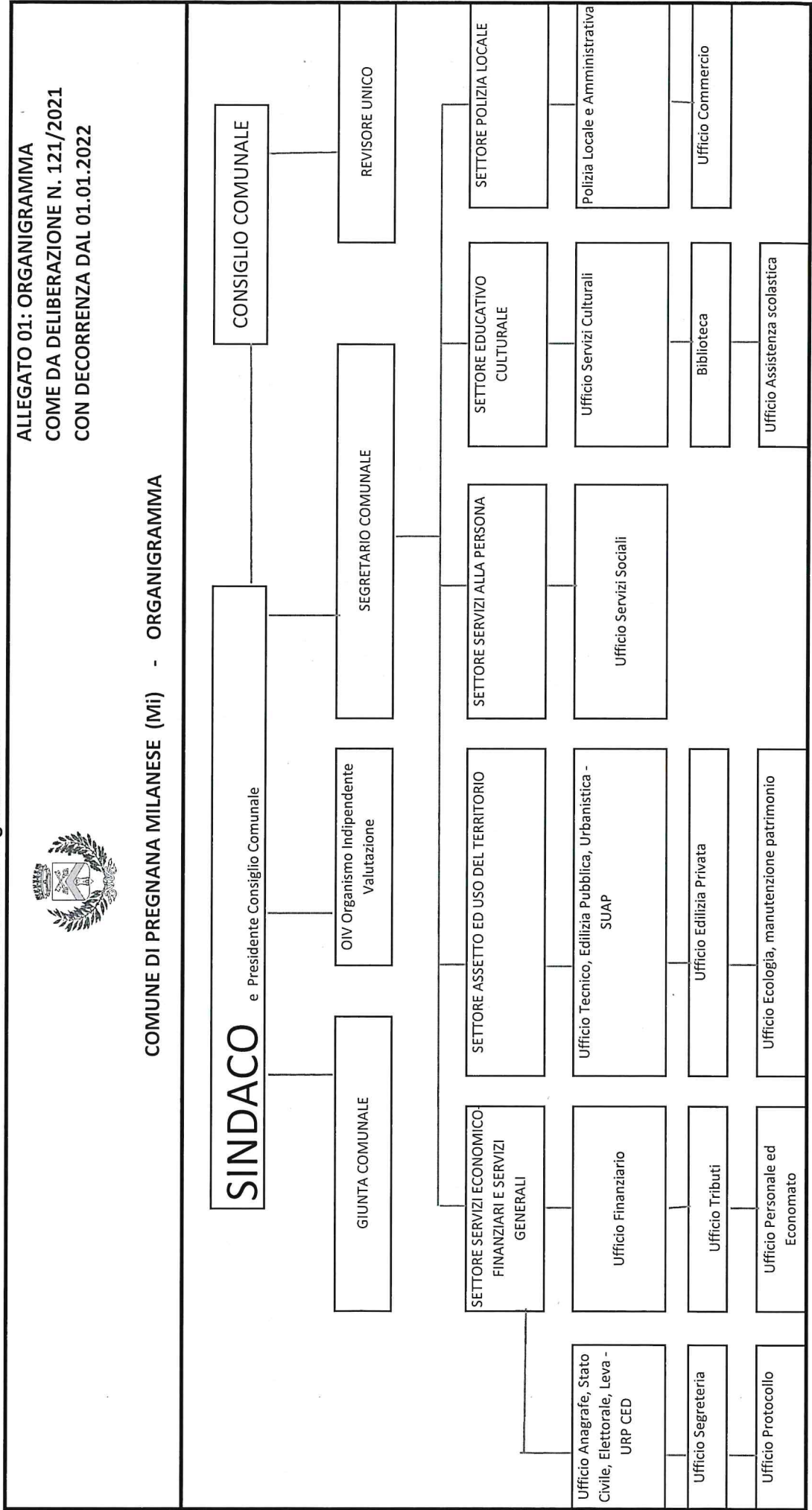
Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione:

3.1 Struttura organizzativa



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**Sottosezione di programmazione:
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

Programma di formazione del personale 2022-2024

La dotazione organica attuale è quella approvata dalla deliberazione della Giunta comunale n. 66 del 16/05/2022 e prevede un organico di 27 persone rapportato nelle diverse categorie secondo quanto illustrato dalla tabella seguente.

| TOTALE ENTE | | | | |
|---------------|-------------|-----------------------|-------------------|-----------|
| Categoria | In servizio | In servizio in uscita | In programmazione | TOTALI |
| D | 5 | 1 | 3 | 7 |
| C | 12 | 0 | 0 | 12 |
| B | 8 | 0 | 0 | 8 |
| A | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 25 | 1 | 3 | 27 |

La dotazione organica comprende, una unità D1 assunta con contratto ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 in forza presso l'Ufficio Finanziario.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La dimensione ridotta dell'Ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente.

La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali, i responsabili dei settori possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie.

Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione dove vengono organizzati interventi rivolti all'intero personale generalmente gestiti attraverso corsi svolti dalla società ASMEL a cui l'Ente ha aderito.

Le attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti sulla base delle disposizioni normative, vengono in questo modo pianificati in base alle esigenze di servizio.