



COMUNE DI ORNAGO

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022–2024

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

Indice

| | |
|---|----------|
| PREMESSA..... | 3 |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | 3 |
| Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80..... | 3 |
| Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 | 3 |
| Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132 | 4 |
| PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 | 5 |

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

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

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

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80

L'articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il PIAO quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PIAO assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare:

- a. il Piano della Performance (PP);
- b. il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- c. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d. il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP).

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo:

- a. alla performance:
 1. 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);
 2. linee guida emanate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, Dipartimento della Funzione Pubblica;
- b. ai rischi corruttivi e trasparenza:
 1. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) pro-tempore vigente;
 2. atti di regolazione generali adottati dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC) ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);
- c. a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie;

sulla base del "piano tipo" di cui al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132.

Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81

L'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione) ha stabilito che per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con 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.

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132

Ai sensi dell'articolo 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione), le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), numero 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 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), 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 PTPCT è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del PIAO 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 PIAO 2022-2024 ha 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 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | |
|---|--|
| <p>Denominazione: Comune di Ornago Indirizzo: via Santuario 6 Codice fiscale: 05827280156 Partita IVA: 00806390969 Sindaco: Daniel Siccardi Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente: 15 Numero abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente: 5.285 Telefono: 039/628.631 Sito internet: www.comune.ornago.mb.it E-mail e PEC: protocollo.comuneornago@postecert.it</p> | |

| SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | |
|--|---|
| <p>Sottosezione di programmazione VALORE PUBBLICO</p> | <p>Documento Unico di Programmazione 2022-2024 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 25/07/2022.</p> <p>Bilancio di previsione 2022-2024 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 25/07/2022.</p> |
| <p>Sottosezione di programmazione PERFORMANCE</p> | <p>PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE, DI EFFICIENZA E DI EFFICACIA Piano delle performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 06/12/2022.</p> <p>PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE Allegato A.</p> |
| <p>Sottosezione di programmazione 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. 8 del 23/03/2022.</p> |

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

| | |
|--|--|
| <p>Sottosezione di programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p> | <p>Struttura organizzativa di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 22/05/2019.</p> <p>LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA, MODELLO DI RAPPRESENTAZIONE DEI PROFILI DI RUOLO E AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE</p> <p><i>Area Affari Generali e Socioculturali</i></p> <p>Istruttore direttivo incaricato di PO (categoria D) 1 Istruttore direttivo (categoria D) 1 Assistente sociale (categoria D) 1 Istruttore amministrativo (categoria C) 3 Assistente amministrativo (categoria B3) 1</p> <p><i>Area Finanziaria</i></p> <p>Istruttore amministrativo-contabile (categoria C) 3</p> <p><i>Area Tecnica</i></p> <p>Istruttore direttivo tecnico incaricato di PO (categoria D) ... 1 Assistente amministrativo (categoria B3)..... 1 Operaio specializzato (categoria B1)..... 1</p> <p><i>Area Polizia Locale</i></p> <p>Agente di polizia locale (categoria C) 2</p> |
| <p>Sottosezione di programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p> | <p>PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO DI MODELLI INNOVATIVI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ANCHE DA REMOTO Allegato B.</p> <p>In attesa che il CCNL 2018-2020 produca i suoi effetti giuridici, questa Amministrazione intende avviare un confronto con le organizzazioni sindacali per la disciplina dell'istituto del lavoro agile con l'adozione di uno specifico regolamento. L'applicazione e la disciplina del lavoro agile e del lavoro a distanza rappresenta una scelta finalizzata a favorire il miglioramento delle performance, la riduzione delle assenze e la miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti.</p> <p>L'obiettivo è quello di un lavoro agile che promuova la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo contestualmente il miglioramento dei servizi e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.</p> <p>Le linee guida per il confronto con le organizzazioni sindacali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la prestazione lavorativa dovrà essere svolta prevalentemente in presenza; • 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 |

| | |
|--|---|
| | <p>dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché il rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Le attività gestibili in autonomia da remoto sono elencate in forma non esaustiva nell'allegato B al presente Piano.</p> |
| <p>Sottosezione di programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p> | <p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 14/05/2022.</p> <p>Modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 12/07/2022.</p> |

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio 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 (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione (NV), ai sensi dell'articolo 147 del TUEL, relativamente alla sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.