



# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022 - 2024

*(art. 6, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

## Sommario

<b>Premessa</b>	<b>Pag. 2</b>
<b>Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Sezione 3: Organizzazione del capitale umano</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>Sezione 4: Monitoraggio</b>	<b>Pag. 7</b>

## Allegati

- A: "Schema degli obiettivi di valore pubblico" [sottosezione 2.1]
- B: "Piano triennale per l'informatica" [sottosezione 2.1]
- C: "Piena accessibilità fisica delle strutture" [sottosezione 2.1]
- D: "Piano esecutivo di gestione e delle performance" [sottosezione 2.2]
- E: "Piano delle azioni positive" [sottosezione 2.2]
- F: "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza" [sottosezione 2.3]
- G: "Quadro organizzativo dell'Ente" [sottosezione 3.1]
- H: "Aggiornamento disciplina lavoro agile/telelavoro" [sottosezione 3.2]
- I: "Piano triennale dei fabbisogni di personale" [sottosezione 3.3]
- L: "Piano triennale di formazione del personale" [sottosezione 3.3]

## PREMESSA

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 2021 e successive modificazioni, ed in coerenza con quanto previsto dal Piano-tipo di cui al Decreto Ministeriale n. 132 in data 30 giugno 2022, la Provincia di Brescia provvede a redigere, in prima applicazione, il presente Piano integrato di attività e organizzazione (nel seguito anche PIAO) riferito al periodo di programmazione 2022 - 2024.

Per quanto riguarda la fase di prima applicazione, la richiamata normativa prevede che il PIAO venga approvato entro 120 giorni dal termine ultimo per l'approvazione del bilancio, termine che, a seguito delle diverse proroghe intervenute per l'approvazione dei bilanci degli Enti Locali, è slittato al 28 dicembre 2022. Nel frattempo, la Provincia di Brescia ha già provveduto ad approvare gran parte dei piani destinati a confluire nel PIAO. In considerazione di ciò, il presente documento di programmazione ha carattere essenzialmente ricognitivo mettendo in concatenazione i piani già approvati inserendoli nelle pertinenti sezioni del PIAO.

A regime invece, e quindi a partire dal PIAO 2023 – 2025, il termine ordinario per l'approvazione del Piano è fissato dalla legge al 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, dovendosi comunque assicurare la coerenza del Piano con i documenti di programmazione finanziaria (DUP/Bilancio/PEG) in esso non compresi, la normativa nazionale prevede che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine ordinario del 31 gennaio venga differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (articolo 8, comma 2, DM n. 132/2022).

Pertanto, negli Enti Locali, considerata la serie storica degli accadimenti, è verosimile attendersi uno slittamento dei tempi di approvazione del PIAO. Ciò a seguito del possibile differimento dei termini per l'approvazione dei bilanci disposto "con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze" (articolo 151, comma 1, del TUEL).

Essendo il PIAO per sua natura a contenuto interdisciplinare, coinvolge necessariamente le diverse articolazioni dell'Ente che *ratione materiae* si occupano dei contenuti relativi alle diverse sezioni e sottosezioni dello stesso così come previste dal Piano-tipo. Avuto riguardo a tale circostanza e fatta salva la fase di prima applicazione caratterizzata da interlocuzioni tra gli uffici più di carattere informale, si rappresenta nella seguente tabella lo schema organizzativo preordinato alla formazione del documento a regime:

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE PER LA FORMAZIONE DEL PIAO		
Contenuto	Settore competente	Modalità di coordinamento
1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Staff di Direzione	Definita in autonomia sulla base dei dati disponibili
2: Valore pubblico, performance e anticorruzione		
2.1: Valore pubblico	Staff di Direzione	Definita in coerenza con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di previsione.
	Settore Innovazione	Obiettivi di semplificazione/digitalizzazione
	Settore Innovazione Settore Edilizia Scolastica e Direzionale	Obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione
2.2: Performance	Staff di Direzione	Definita anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori tramite l'apposito applicativo in uso. Tiene conto dei risultati del monitoraggio.
	Settore Risorse Umane	Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
2.3: Rischi corruttivi e trasparenza	Staff di Direzione	Definita dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori tramite l'apposito applicativo in uso, in coerenza con gli indirizzi strategici rassegnati dagli Organi di Governo dell'Ente

		e tenuto conto di eventuali apporti da parte di soggetti interni/esterni. Tiene conto dei risultati del monitoraggio.
<b>3: Organizzazione del capitale umano</b>		
3.1: Struttura organizzativa	Settore Risorse Umane	Definita in coerenza con gli atti che approvano il quadro organizzativo dell'Ente.
3.2: Organizzazione del lavoro agile	Settore Risorse Umane	Definita in coerenza con la normativa di riferimento, le previsioni del CCNL e con la regolamentazione interna all'Ente.
3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale	Settore Risorse Umane (sostenibilità finanziaria e cessazioni previste)	Da definire in coerenza con i vincoli normativi e di bilancio.
	Staff di Direzione (programmazione fabbisogno di personale)	Da definire in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente nonché nel rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli di legge.
	Settore Risorse Umane	Formazione del Personale: da definire in coerenza con il fabbisogno del personale anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori.
4: Monitoraggio	Staff di Direzione	Lo Staff di Direzione provvede a raccogliere le risultanze del monitoraggio effettuato dalle diverse strutture competenti individuate nella specifica Sezione.
<b>Stesura PIAO</b>	<b>Settore competente</b>	
Verifica di coerenza tra i contenuti delle Sezioni del PIAO	Staff di Direzione	
Stesura del testo definitivo	Staff di Direzione	
Predisposizione proposta ai fini dell'approvazione da parte del Presidente della Provincia	Staff di Direzione	

Ulteriori elementi di dettaglio della suddetta procedura finalizzata alla formazione del documento saranno disciplinati con Circolare del Segretario Generale dell'Ente, tenuto conto dell'esperienza maturata nella fase di prima applicazione ed al fine di assicurare sempre meglio il raccordo e il coordinamento dei diversi contenuti del PIAO, anche in relazione al cronoprogramma delle attività. Inoltre, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del Bilancio di previsione, detto cronoprogramma verrà definito in coerenza con la previsione dell'articolo 8, comma 2, del citato DM n. 132/2022 in base al quale "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ad avvenuta approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui al presente documento, tutti i riferimenti ai piani dallo stesso assorbiti, dovranno intendersi alla corrispondente Sezione/Sottosezione del PIAO.

## Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Codice fiscale Amministrazione: 80008750178

Denominazione Amministrazione: PROVINCIA DI BRESCIA

Tipologia di amministrazione: Provincia

Regione di appartenenza: Lombardia

Classe dipendenti: maggiore di 499

Numero totale Dirigenti: 7

Numero di dipendenti con funzioni dirigenziali: 21

Telefono: 030/37491

Sito internet: [www.provincia.brescia.it](http://www.provincia.brescia.it)

PEC: [protocollo@pec.provincia.bs.it](mailto:protocollo@pec.provincia.bs.it)

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### **2.1 - Sottosezione di programmazione: valore pubblico**

Considerate le rilevanti novità introdotte dalla normativa sul Piano integrato di attività e organizzazione, l'obiettivo generale è quello di armonizzare, in una logica di progressiva integrazione, i diversi ambiti di cui si compone il PIAO, partendo dalla individuazione degli obiettivi di valore pubblico.

Avendo, pertanto, di mira il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, nei limiti, naturalmente, della possibilità di intervento della Provincia di Brescia nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali.

Il DM n. 132/2022 prevede che per gli enti locali la presente sottosezione faccia riferimento alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione.

Pertanto, partendo dal DUP 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Provinciale n. 49 in data 09/12/2021, a sua volta definito in coerenza con il Programma di mandato del Presidente della Provincia è prevista la progressiva individuazione degli obiettivi di valore pubblico, la cui approvazione definitiva troverà collocazione nel DUP 2023 – 2025.

Attualmente si è provveduto, in collaborazione con le diverse strutture dell'Ente, a definire, in prima applicazione, una prima serie di indicatori (e relativi valori attesi), ponendoli in correlazione e coerenza con gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi del DUP, nonché con gli obiettivi gestionali ed i servizi previsti dalla pianificazione

	<p>gestionale e delle performance. Nell'<b>allegato A</b> viene proposta una schematizzazione della suddetta correlazione tra obiettivi di valore pubblico e la restante programmazione dell'Ente.</p> <p>Nel Piano triennale per l'informatica, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 430 in data 23/12/2021, sono riportati gli obiettivi di semplificazione/digitalizzazione/piena accessibilità digitale, in coerenza con l'Agenda Digitale. Il Piano è riportato nell'<b>allegato B</b>.</p> <p>Per quanto riguarda la piena accessibilità fisica delle strutture di competenza dell'Ente (edifici direzionali, scuole di secondo grado, alcune strutture museali), la stessa è contemplata dai vari livelli progettuali che le riguardano. Nell'<b>allegato C</b> è pianificata la redazione di un documento ricognitivo circa il rispetto della normativa in riferimento alle singole strutture.</p>
<p><b>2.2 – Sottosezione di programmazione: performance</b></p>	<p>La programmazione degli obiettivi di performance, definita in modo integrato con quella degli obiettivi gestionali, è confluita nel Piano esecutivo di gestione e delle performance 2022-2024, di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 54 in data 16/03/2022 e successive variazioni (decreti: n. 122/2022; n. 224/2022; 243/2022; n. 333/2022). Il Piano attualmente vigente è riportato nell'<b>allegato D</b>.</p> <p>La programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere è confluita nel Piano delle azioni positive, di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 107 in data 24/05/2022 (aggiornamento per l'anno 2022 del Piano triennale delle azioni positive 2020 – 2023, di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 326/2020). Detto Piano è riportato nell'<b>allegato E</b>.</p>
<p><b>2.3 - Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>La programmazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluita nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 95 del 16/05/2022 e successiva modificazione (decreto n. 259/2022), predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in coerenza con gli obiettivi strategici definiti con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 47 in data 03/11/2021. Il Piano attualmente vigente è riportato nell'<b>allegato F</b>.</p>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<b>3.1 - Sottosezione di programmazione: struttura organizzativa</b>	<p>La struttura organizzativa dell'Ente, modificata da ultimo con decreto del Presidente della Provincia n. 317 in data 06/12/2022 ad oggetto "Aggiornamento del quadro organizzativo dell'Ente", è riportata nell'allegato G. Il nuovo quadro organizzativo aggiorna, <i>in parte qua</i>, la descrizione della struttura organizzativa riportata nella parte iniziale del Piano esecutivo di gestione e delle performance [sottosezione 2.2] e nella parte iniziale del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza [sottosezione 2.3], parti qui richiamate per tutti gli altri aspetti non modificati.</p> <p>Quanto sopra fermo restando che il recepimento del nuovo quadro organizzativo avverrà con il nuovo PIAO 2023 – 2025.</p>
<b>3.2 - Sottosezione di programmazione: organizzazione del lavoro agile</b>	<p>In materia di lavoro agile, la Provincia di Brescia aveva intrapreso, nell'anno 2019, un percorso per introdurre una disciplina organica e compiuta del lavoro agile, ai sensi della legge 81/2017, approvando uno specifico regolamento, con l'intento di ricondurre a tale istituto le precedenti esperienze di telelavoro. Il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile (<i>smart working</i>)" è stato approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 278 in data 12/11/2019.</p> <p>Il mutamento del quadro normativo di riferimento, anche a carattere emergenziale, ha poi comportato la necessità di continui adattamenti organizzativi e normativi interni, dei quali si indicano di seguito i principali passaggi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- attivazione progetti lavoro agile in fase emergenziale;</li><li>- modificazione Regolamento per la disciplina del lavoro agile per adeguarlo alla normativa sopravvenuta (POLA/POSLA);</li><li>- approvazione del Piano organizzativo straordinario del lavoro agile (POSLA), di cui al decreto n. 188/2020;</li><li>- definizione aspetti organizzativi in fase post emergenziale, di cui alla Circolare protocollo n. 179231 in data 19/10/2021 "Disposizioni organizzative per il rientro in presenza (DPCM 23 settembre 2021)" con approvazione della relativa modulistica e schema di accordo individuale.</li></ul> <p>Successivamente, nelle more della revisione della regolamentazione interna, anche alla luce del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021</p>

	<p>che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, e delle indicazioni emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con Circolari interne in data 20/06/2022 e 23/09/2022 (protocollo n. 174594), si è provveduto a prorogare i contratti in essere fino al 31/12/2022.</p> <p>Posto che ad oggi non si è pervenuti alla predisposizione/approvazione del nuovo regolamento, nell'<b>allegato H</b> è riportata la programmazione delle attività necessarie alla conclusione del processo di revisione della disciplina interna alla luce della nuova normativa e delle nuove previsioni contrattuali.</p>
<p><b>3.3 - Sottosezione di programmazione: piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, approvato in allegato al Documento unico di programmazione di cui alla deliberazione del Consiglio Provinciale n. 9 in data 09/12/2021, è stato aggiornato con decreto del Presidente della Provincia n. 268 in data 24/10/2022. La versione aggiornata del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, è riportata nell'<b>allegato I</b>.</p> <p>La programmazione relativa alla formazione del personale è confluita nel Piano di Formazione del Personale 2022-2024, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 153 in data 30/06/2022 e riportato nell'<b>allegato L</b>.</p>
<p><b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b></p>	
<p>Il monitoraggio del presente PIAO, ai sensi dell'articolo 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'articolo 5 del DM n. 132/2022, sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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".</li> </ul> <p>In particolare:</p> <p>per quanto riguarda la sottosezione "Valore pubblico", la stessa viene monitorata in occasione della rilevazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi del Documento unico di programmazione, secondo le seguenti tempistiche: monitoraggio semestrale di metà anno e monitoraggio di fine anno.</p> <p>per quanto riguarda la sottosezione "Performance", la stessa viene monitorata secondo le previsioni contenute nel "Sistema di valutazione delle performance" di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 78/2020, in occasione della rilevazione sullo stato di attuazione del Piano esecutivo di gestione e delle performance, secondo le seguenti tempistiche: monitoraggio semestrale di metà anno per i soli obiettivi gestionali e monitoraggio di fine anno per tutti gli obiettivi e servizi.</p> <p>per quanto riguarda il sistema di rilevazione di soddisfazione degli utenti, lo stesso è progettato, in conformità a quanto previsto dall'articolo 8 (Indagini sulla soddisfazione dell'utenza) del richiamato</p>	

“Sistema di valutazione delle performance” e monitorato in occasione della rilevazione sullo stato di attuazione del Piano esecutivo di gestione e delle performance;

- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. Per quanto riguarda strumenti e modalità, si fa rinvio a quanto previsto dalla Sezione III (Monitoraggio e vigilanza) del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della 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.