



Comune di CHIARI
Provincia di Brescia
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
<i>Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024</i>	4

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 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 PIAO ha necessariamente un carattere sperimentale e, stante l'avvenuta adozione della maggior parte dei provvedimenti assorbiti nello stesso PIAO prima dell'approvazione dei contenuti dello stesso avvenuto in data 30/06/2022, si procede al coordinamento dei provvedimenti stessi all'interno dello schema di PIAO.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021, 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 (PTPCT), il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) 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 (D.Lgs n. 150/2009 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 D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113 / 2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. n. 228/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. n. 36/2022, 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 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, ovvero entro il 31/12/2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, viste anche le tempistiche di pubblicazione dei decreti sopracitati e l'incertezza normativa sui termini di approvazione del PIAO, per gli Enti che hanno già approvato il bilancio finanziario prima del termine di approvazione dello stesso (31/08/2022), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Chiari, 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 Chiari (Bs)

Indirizzo: Piazza Martiri della Libertà n.26

Codice fiscale: 00606990174

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 85

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 19.205 abitanti

Telefono 03070081 (centralino)

Sito internet: www.comune.chiari.brescia.it

PEC: comunedichiari@legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

Documenti di riferimento:

-Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 22/12/2021

Allegato 1) al presente piano [LINK DUP](#)

-Piano per la razionalizzazione e utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche (art.2, comma 594, lett.a) Legge 244/2007)

Allegato 2) al presente piano [link Piano RAZIONALIZZAZIONE.pdf](#)

-Piano Triennale per l'informatica 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.118 del 5/9/2022 [link piano INFORMATICA](#)

Allegato 3) al presente piano [Link Piano Triennale Informatica 2022 2024](#)

Il sistema di programmazione e controllo del Comune di Chiari si caratterizza per la riconducibilità alla pianificazione strategica e alla tracciabilità dei collegamenti tra i vari livelli. Le Linee Programmatiche di Mandato, che hanno sviluppato il programma elettorale, sono state tradotte in 16 indirizzi strategici, articolati a loro volta in 16 obiettivi strategici da realizzare nell'arco del mandato 2019-2024. Gli obiettivi strategici di cui al Documento Unico di Programmazione (DUP) sono direttamente collegati alla pianificazione sottostante del PEG, secondo un modello ad albero che parte dagli indirizzi strategici. Il DUP, infatti, ai sensi dell'art.170 del D.Lgs n.267/2000, costituisce la guida strategica e operativa dell'ente a carattere generale, nelle sue due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione Operativa: la prima con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo (5 anni), mentre la seconda pari a quello del bilancio di previsione (3 anni). Si rimanda, pertanto, alla Sezione strategica del DUP 2022-2024, per l'illustrazione dettagliata delle priorità politiche dell'Ente nell'ambito degli indirizzi strategici.

In merito ai percorsi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, attuati con particolare efficacia nel 2020, quando a seguito della emergenza epidemiologica da Covid 19, l'Amministrazione ha assicurato in brevissimo tempo la possibilità di garantire anche in remoto, lo svolgimento di tutte le attività per le quali non era strettamente necessaria la presenza fisica in sede, si evidenzia che proseguirà nel triennio 2022-2024 l'obiettivo di digitalizzazione dei servizi e dei processi sia per l'utenza esterna sia per quella interna. A tal fine è stato approvato il Piano Triennale per l'Informatica, approvato con deliberazione di G.C. n.118 del 5/09/2022 a cui si rimanda nel dettaglio, evidenziando che il Comune di Chiari da tempo è impegnato nell'implementazione di attività e progetti volti a facilitare e supportare la transizione al digitale, sia dell'Amministrazione comunale che della comunità da

essa rappresentata. L'avvio nel corrente anno dello Sportello Telematico (esempio di servizio pubblico digitale) e l'implementazione dei pagamenti abilitati con la piattaforma PagoPA, sono un esempio della direzione intrapresa dall'Amministrazione per la creazione di un maggiore valore pubblico a beneficio della cittadinanza. La transizione al digitale verrà finanziata anche con fondi del PNRR di cui il Comune di Chiari risulta beneficiario avendo partecipato agli avvisi emessi dalla PA Ditale.

<p>2.2 Sottosezione di Programmazione</p> <p>Performance</p>	<p>Documenti di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 06/06/2022 Allegato 4) al presente piano Link Piano della Performance 2022 2024 -Integrazione Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.164 del 07/10/2022 Allegato 5) al presente piano Link Integrazione Piano Performance - Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 06/12/2021 Allegato 6) al presente piano Link Piano Azioni Positive 2022-2024
--	---

Tale ambito programmatico viene predisposto secondo le logiche di gestione della performance di cui al Capo II del Decreto Legislativo n.150/2009, recepite nel vigente Sistema di valutazione per la produttività e il miglioramento dei servizi dei dipendenti, allegato C del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Come richiamato nella sottosezione "Valore pubblico" essendo il sistema di programmazione e controllo integrato nei vari livelli di pianificazione, gli obiettivi del PEG sono stati predisposti collegandoli agli obiettivi strategici del DUP. Si rimanda, quindi, ai contenuti del Peg parte dispositiva-Piano della Performance 2022-2024. Infine si rinvia al Piano delle Azioni Positive 2022-2024 che indica le azioni programmate dall'ente finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, come richiesto dal D.L n.80/2021. Il suddetto piano si inserisce in una logica di continuità con il precedente, orientando nel loro complesso le azioni, nel rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera, al miglioramento del benessere organizzativo, inteso sia come iniziative colte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

<p>2.3 Sottosezione di programmazione</p> <p>Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Documenti di riferimento:</p> <p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 26/04/2022 Allegato 7) al presente piano Link Piano anticorruzione 2022 2024</p>
--	---

Per il corrente anno i contenuti della presente sezione del PIAO faranno riferimento al PPCT approvato nel mese di aprile 2022, al quale integralmente si rimanda. Esso muove dai precedenti Piani costituendone il naturale proseguimento ed l'implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente, in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione viene illustrata l'articolazione organizzativa dell'ente e il suo capitale umano, ovvero l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente. Si da', inoltre, conto dell'attuale fase di elaborazione della regolamentazione del lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto).

<p>3.1 Sottosezione di programmazione</p> <p>Struttura organizzativa</p>	<p>Documenti di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Struttura organizzativa, di cui all'allegato 4 della deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 06/12/2021 Allegato 8) al presente piano Link Organigramma 2022
--	--

<p>L'adeguamento organizzativo dell'Ente e la revisione dei processi e procedure, al fine di rendere più efficiente la macchina comunale, in attuazione del principio di buon andamento a cui deve sempre uniformarsi la pubblica amministrazione, hanno portato nel tempo a diversi mutamenti organizzativi. L'attuale assetto, in vigore dal 1/1/2022, vede suddivisa la struttura in Settori, la cui responsabilità è affidata ai Dirigenti, ed in Aree, a cui sono assegnati Responsabili di Area o Responsabili di Posizione Organizzativa.</p>	
<p>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Documenti di riferimento: /</p>
<p>Non è stata avviata ad oggi regolamentazione del lavoro agile (POLA), nelle more della contrattazione collettiva di lavoro, approvata in data 16/11/2022. Nell'ottica di garantire un corretto avvio del lavoro agile, dopo la parentesi del lavoro agile emergenziale effettuato a causa della pandemia da Covid 19, si sta procedendo ad analizzare il modello organizzativo del lavoro basato sull'integrazione del lavoro agile e del lavoro in presenza attraverso: -analisi della vigente normativa sia di natura nazionale che contrattuale al fine della redazione del POLA, al fine di una regolamentazione unitaria del lavoro a distanza, comprensivo sia del lavoro agile sia del lavoro da remoto (modalità lavorativa con vincolo di orario e di luogo avente ad oggetto attività a distanza riconducibili in prevalenza a procedure standardizzate, reso con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dell'Amministrazione presso il domicilio del dipendente); -mappatura delle attività potenzialmente gestibili a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto); -introduzione di un sistema di rendicontazione del lavoro svolto in modalità agile fondato sugli obiettivi e le funzioni assegnate a ciascun dipendente.</p>	
<p>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Documenti di riferimento: Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, verifica delle eccedenze. Dotazione organica. Struttura organizzativa di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 06/12/2022 Allegato 9) al presente piano link Fabbisogno assunzionale 2022 2024</p>
<p>Il PTFP, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Lo stesso è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale. In ottemperanza a quanto disposto dal DL n.80/2021, lo stesso definisce le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il triennio oggetto di programmazione. Si richiama integralmente nel presente documento il PTFP approvato con la deliberazione sopra indicata. In merito alla formazione delle risorse umane, questa amministrazione ha puntato sull'aggiornamento continuo del personale, ritenendo lo stesso uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. Pur non avendo approvato un formale piano della formazione, a tutti i dipendenti viene garantita annualmente la partecipazione a corsi di formazione qualificati, in ragione della complessità delle innovazioni normative ed al fine di garantire l'adeguamento e la crescita professionale del personale dipendente e dirigente. Inoltre, dal corrente anno, sono stati programmati corsi di approfondimento per l'utilizzo di Word ed Excel nonché una formazione, calendarizzata in più micro corsi, sulla Sicurezza Informatica. Sono attivi abbonamenti con news giornaliera on line e riviste specialistiche di settore, che pervengono con cadenze periodiche settimanali/mensili, visionabili da tutta la struttura o da tutti i dipendenti delle aree interessate. Si evidenzia anche che alcuni pacchetti per l'attivazione di nuove procedure informatiche, includono momenti di formazione rivolti a tutti i dipendenti oppure gruppi ristretti di essi, anche in presenza, necessari sia all'implementazione che alla personalizzazione delle procedure alle esigenze dell'Ente, ovvero all'apprendimento generalizzato delle funzionalità stesse. Sono anche previsti, durante l'anno, momenti di formazione interna in presenza, aperti a tutti i dipendenti, per l'approfondimento di alcuni argomenti complessi (es. in materia di gare e contratti). Permangono, infine, i corsi obbligatori annuali in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008) e in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della legalità nella pubblica amministrazione (Legge n.190/2012).</p>	

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati strumenti e modalità di monitoraggio delle diverse sezioni che costituiscono il PIAO.

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" della sezione 2;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" della sezione 2;
- 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 3 "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

