

Comune di CAPIZZONE

Provincia di Bergamo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2023– 2025**

(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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni

ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le

attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro

nell'automazione d'ufficio)

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre 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, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

Infine, il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI CAPIZZONE

INDIRIZZO: CAPIZZONE VIA DON FERDINANDO SCHIANTARELLI 2

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00505600163

SINDACO: ARCH. ALESSANDRO PELLEGRINI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 5

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 1225

TELEFONO: 035863045

SITO INTERNET: WWW.COMUNE.CAPIZZONE.BG.IT

E-MAIL: PROTOCOLLO@COMUNE.CAPIZZONE.BG.IT

PEC: COMUNE.CAPIZZONE@PEC.REGIONE.LOMBARDIA.IT

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 05/07/2022
Sottosezione di programmazione Performance	Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, Allegato 1 alla presente deliberazione

	Piano delle azioni positive 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 07/11/2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 27/02/2021 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 10/01/2023
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.17 del 25/06/2015
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sottosezione deve contenere: 1) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); 2) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; 3) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione). L'Amministrazione non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile.
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 05/07/2022
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

(Provincia di Bergamo)

SCHEMA DI PIANO DELLE PERFORMANCE

(P.R.O. 2023)

Il presente documento definisce, in relazione alla relazione previsionale e programmatica 2023/2025 e al bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 50 del 05 dicembre 2022 ed individua gli obiettivi da raggiungere nell'anno 2022 in relazione agli strumenti di programmazione indicati.

Il presente schema di piano delle performance è redatto nel rispetto delle procedure e modalità della legge, dai regolamenti e provvedimenti vari.

Gli obiettivi indicati scaturiscono dalle proposte dei titolari di posizione organizzativa, nonché dagli amministratori comunali, condivise, vagliate e validate dal sottoscritto vicesegretario comunale, nel rispetto dei documenti programmatori indicati e nei limiti delle risorse disponibili.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione delle performance individuali rispettivamente dei titolari di posizione organizzativa e del segretario.

Nel Comune di Capizzone sono presenti un titolare di posizione organizzativa e precisamente:

- Rag. Roberta Filippi – Responsabile del Servizio Finanziario e Tributi (dal 01.01.2023 al 31.12.2023);

per quanto riguarda gli altri servizi sono in capo al Sindaco e all'Assessore, rispettivamente:

- Arch. Alessandro Pellegrini (Sindaco) – Responsabile del Servizio Tecnico;
- Roberto Pellegrini (Vice-sindaco) – Responsabile del Servizio Affari Generali e Servizio Risorse Umane;
- Corrado Capelli (Assessore) – Responsabile del Servizio Socio – Culturale e del Servizio Pubblica Istruzione

Il Piano delle performance, mediante utilizzo delle previste schede di valutazione organizzativa/individuale per P.O., è predisposto per tutti i servizi dai titolari di posizione organizzativa.

Il Sindaco ed i componenti la Giunta Comunale, hanno definito gli obiettivi di carattere generale a cui i responsabili di servizio, titolari di posizione organizzativa, debbono attenersi nell'espletamento delle proprie attività.

Il presente documento - attraverso le indicazioni contenute nelle allegate schede di valutazione organizzativa/individuale e delle schede riferite ad ogni singolo obiettivo assegnato ai responsabili di servizio - individua la puntuale definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e individuale da attuarsi nel rispetto di quanto previsto nel vigente regolamento.

Allegati:

- *Scheda obiettivo organizzativo: Responsabile servizio tecnico;*
- *Scheda obiettivo organizzativo: Responsabile servizio affari generali/Servizi demografici*

Capizzone, 20/03/2023

Il Segretario comunale

Dott. Vincenzo De Filippis

DIPENDENTE AMORINO FRANCO

UFFICIO TECNICO

MESSO COMUNALE / AUTISTA SCUOLABUS / OPERATORE

PROGETTO OBIETTIVI ANNO 2023

- Pulizia e manutenzione mulattiere comunali durante il periodo estivo;
- Organizzazione e presenza piazzola ecologica mercoledì mattina;
- Evasione segnalazione cittadini per varie problematiche (manomissioni stradali, cartelli, segnaletica ecc.)

IL RESPONSABILE

F.to Arch. Alessandro Pellegrini

DIPENDENTE TASCHINI GAIL

UFFICIO: SERVIZI DEMOGRAFICI E GENERALI

ISTRUTT. AMM.VO

PROGETTO OBIETTIVI ANNO 2023

- URP Cittadini e vari Enti/Imprese;
- Assistenza Amministratori Comunali;
- Assistenza Collaboratori Esterni;
- protocollazione ed archivio;
- Servizi cimiteriali
- Servizi Demografici, elettorali, statistici ecc..con particolare rispetto delle scadenze
- Evasione tempestiva segnalazione cittadini per varie motivazioni di carattere amministrativo e/o di rilevanza affari generali

IL RESPONSABILE

F.to Roberto Pellegrini