



# COMUNE DI SULBIATE

(Provincia di Monza e della Brianza)

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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)*

## Indice

Premessa .....	3
Riferimenti normativi .....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 .....	6
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione .....	6
Sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione .....	6
Sottosezione di programmazione - Valore pubblico .....	6
Sottosezione di programmazione - Performance .....	6
Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza .....	8
Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano .....	8
Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa .....	8
Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile .....	9
Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	9
Sezione 4 - Monitoraggio .....	11

## 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 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.

## 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, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, 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, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per

l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

L'art. 2 del DPR 24 giugno 2022, n. 81 ha stabilito che per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del 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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del **PIAO con meno di 50 dipendenti**, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 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 n. 190 del 2012, 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 Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, 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.

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA  
DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di SULBIATE  
 Indirizzo: VIA GRANDI 1  
 Codice fiscale: 87003530158  
 Partita IVA: 00988600961  
 Sindaco: Della Torre Carla Alfonsa  
 Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 14  
 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2021): 4.417  
 Telefono: 039.6020975  
 Sito internet: <https://www.comune.sulbiate.mb.it>  
 E-mail: [ragioneria@comune.sulbiate.mb.it](mailto:ragioneria@comune.sulbiate.mb.it)  
 PEC: [comune.sulbiate@halleypec.it](mailto:comune.sulbiate@halleypec.it)

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

<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>VALORE PUBBLICO</b></p>	<p>Documento Unico di Programmazione 2023-2025, dicui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 29.09.2022</p> <p><a href="#">link</a></p> <p>Bilancio di Previsione 2023/2025, Nota integrativa e Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 24.01.2023</p> <p><a href="#">link</a></p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>PERFORMANCE</b></p>	<p>La presente sottosezione di Programmazione, è stata elaborata secondo le innovazioni normative citate in premessa di cui al D.L. n. 80 del 09/06/2021, conv. con L. n. 113 del 08/08/2021, nel rispetto del D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. e in aderenza al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della</p>

Giunta Comunale n. 52 del 31.07.2019.

Con tale strumento si tende a rendere concrete e operative le strategie dell'ente, attraverso obiettivi gestionali, quale declinazione a livello operative della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione. Rappresenta pertanto lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia nell'azione anche verso l'esterno.

Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare ai Responsabili di Area per le annualità 2023-2025, definito a partire dalle linee di mandato 2022-2027 declinate in indirizzi strategici (Sezione Strategica), programmi e obiettivi operativi annuali-triennali (Sezione Operativa) del DUP 2023-2025 approvato unitamente al bilancio di previsione 2023-2025 con Deliberazione C.C. n. 5 del 24.01.2023.

**ALLEGATO 1: PIANO DELLA PERFORMANCE 2023 e validazione del Nucleo di Valutazione.**

La Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo - donna nel lavoro" modificata dal D.Lgs 196/2000 prevede che le Pubbliche Amministrazioni *"...predisporgano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*.

L'art. 7 comma 5 del D.Lgs 196/2000 che stabilisce che *"le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non*

	<p><i>economici...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.</i></p> <p>Il quadro normativo si completa con le disposizioni di cui all’art. 57 del D.Lgs 165/2001 ove si indicano le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione di piani triennali per “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio.</p> <p><b>ALLEGATO 2:</b> PIANO AZIONI POSITIVE PAP 2023-2025 e relativo verbale CUG n. 1 del 01.03.2023.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b></p>	<p>Nella presente sottosezione del PIAO sono assunti i contenuti del PTCPT 2023-25 e sono stato preventivamente presentati alla Giunta Comunale nella seduta del 25.1.2023 ed in un incontro con i Capigruppo consiliari in data 31.1.2023. Il PTCPT costituisce attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione contenuti nel DUP 2023-25.</p> <p><b>ALLEGATO 3:</b> PTCPT PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2023-25</p>
<p><b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>	
<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b></p>	<p>Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 21.05.2020 è stata approvata la CONVENZIONE PER LA GESTIONE ASSOCIATA DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE TRA I COMUNI DI RONCO BRIANTINO, SULBIATE, BERNAREGGIO E AICURZIO PER IL PERIODO</p>

	<p>01/06/2020 - 31/12/2026.</p> <p>Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 11.06.2020 è stata approvata la CONVENZIONE PER IL SERVIZIO IN FORMA ASSOCIATA DELLA SEGRETERIA COMUNALE TRA I COMUNI DI BIASSONO, ORNAGO E SULBIATE.</p> <p>La struttura viene ripartita in Servizi. Al vertice di ciascun Servizio è posto un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.</p> <p><b>ALLEGATO 4: ORGANIGRAMMA COMUNALE</b></p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b></p>	<p>Con deliberazione di Giunta Comunale è stato approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile.</p> <p>Le attività gestibili in autonomia da remoto sono elencate in forma non esaustiva nell'<b>ALLEGATO 5)</b> al presente Piano.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b></p>	<p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale discende da analisi dei dati della precedente programmazione, ricognizione dei fabbisogni, previsione delle cessazioni nel triennio, linee strategiche conseguenti, tenuto conto di limiti assunzionali e finanziari.</p> <p><b>ALLEGATO 6) PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI.</b></p> <p><b>Formazione del personale</b></p> <p>Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.</p>

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, il Comune di Sulbiate ha dotato il personale di strumenti formativi, individuati e calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, che di seguito si elencano:

- piattaforme con la possibilità di webinar;
- riviste on line;
- corsi a catalogo;
- corso sulla prevenzione della corruzione.

Ai fini della programmazione della formazione anno 2022 sono stati coinvolti tutti i Responsabili al fine di rappresentare le esigenze formative dei rispettivi uffici di competenza.

La formazione dell'Ente prevede dunque:

- iniziative formative trasversali ai settori;
- iniziative formative comuni a più settori;
- iniziative formative specialistiche settoriali;
- iniziative formative obbligatorie per legge (D.lgs 81/2008, anticorruzione ecc);
- interventi di formazione continua anche finanziati con fondi FSE o Ministeriali.

Le risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2023-2025 sono le seguenti:

Risorse finanziarie	2023	2024	2025
Capitolo 65 Spese per la formazione e la qualificazione del personale	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Capitolo 115 Adempimenti di cui alla Legge 626/94 per la sicurezza nei luoghi di lavoro	3.500,00	1.500,00	1.500,00

#### 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 annuale 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.