

**COMUNE DI OLTRE IL COLLE**  
**Provincia di Bergamo**

**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**

|   |          |
|---|----------|
| <b>Premessa .....</b>   | <b>3</b> |
| <b>Riferimenti normativi .....</b>                                  | <b>3</b> |
| <b>Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 .....</b> | <b>5</b> |

## **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.

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 pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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.

# Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1. Scheda anagrafica del Comune di OLTRE IL COLLE

Denominazione Ente: Comune di Oltre il Colle

Indirizzo: Piazza Mons. Basilio Belotti n. 212, 24013 OLTRE IL COLLE (BG)

PEC: [comune.oltreilcolle@legalmail.it](mailto:comune.oltreilcolle@legalmail.it)

E-mail: [info@comune.oltreilcolle.bg.it](mailto:info@comune.oltreilcolle.bg.it)

P.IVA/Cod. Fisc.: 00579500166

Tel.: 034595015

Fax: 034595661

Sito web istituzionale

[www.comune.oltreilcolle.bg.it](http://www.comune.oltreilcolle.bg.it)

### 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

#### 2.1. Valore pubblico e performance

Sul punto, si rinvia:

- al DUP 2023-2025 (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 20.01.2023 e dal Consiglio Comunale n. 8 del 17.02.2023) per la parte relativa al valore pubblico;
- al piano della PERFORMANCE (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 38 del 01.04.2022) e ss.mm.ii.; - in merito alla programmazione delle attività e agli obiettivi da raggiungere, nonché la quantificazione delle risorse finanziarie necessarie alla realizzazione degli obiettivi.

#### 2.2. Rischi corruttivi e trasparenza

Sul punto si rinvia al PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023/2025), approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 30.03.2023.

### 3. Organizzazione e capitale umano

#### 3.1. Struttura organizzativa

La definizione del vertice direzionale dell'ente si fonda sul principio di distinzione delle funzioni attribuite:

- agli attori organizzativi "politici" (Sindaco e Giunta);
- agli attori organizzativi "tecnici" (Segretario comunale e posizioni organizzative).

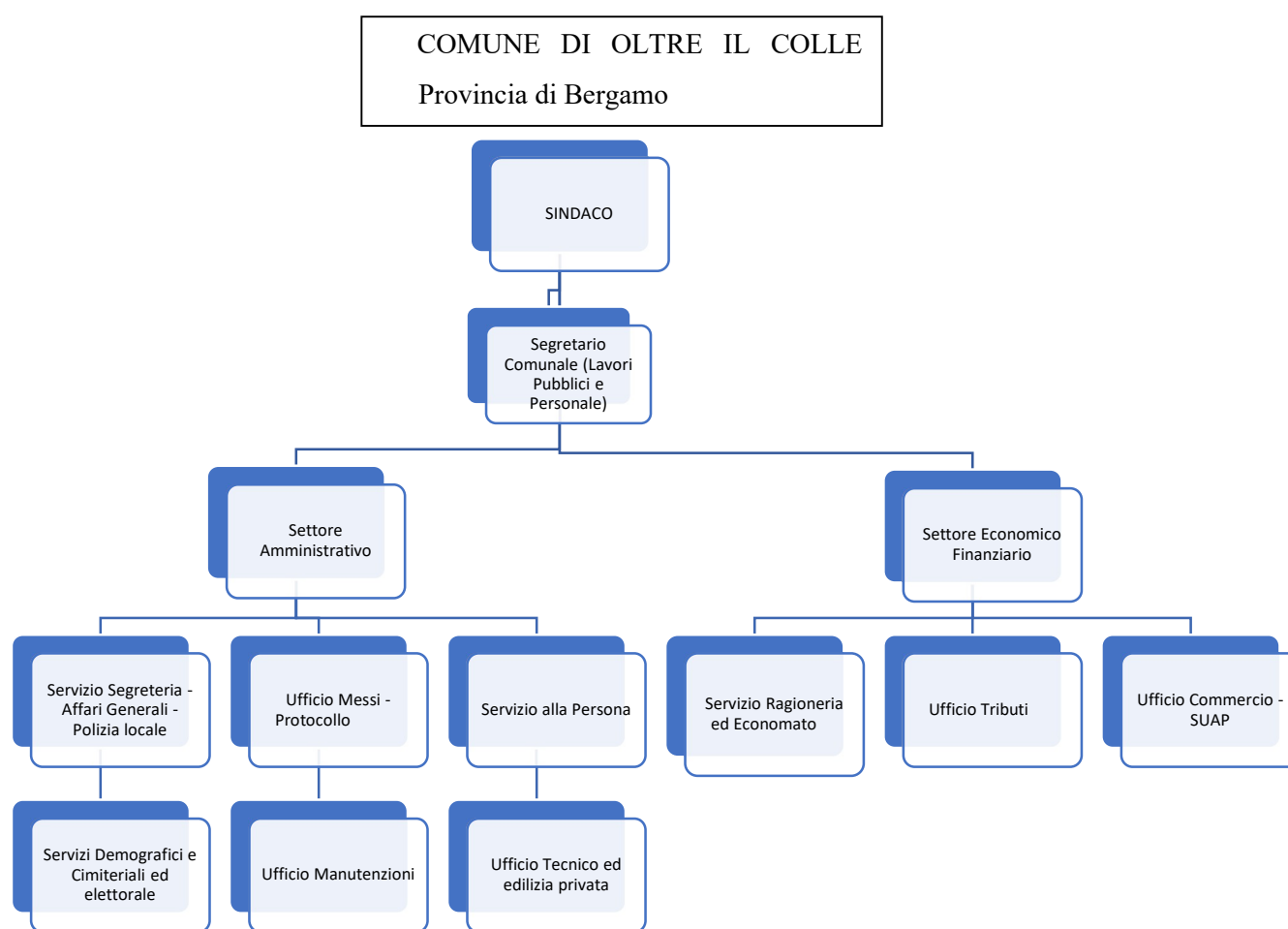
Al Sindaco e alla Giunta spettano il compito di indirizzo della gestione e di verifica del grado di raggiungimento dei risultati.

Agli attori tecnici è attribuita, in via esclusiva, la gestione nonché la connessa responsabilità sul raggiungimento dei risultati attesi, una volta negoziata la fattibilità degli obiettivi previsti.

La struttura organizzativa del Comune è articolata per settori. I settori costituiscono l'elemento maggiormente stabile della struttura organizzativa e definiscono gli ambiti organizzativi di massimo livello in armonia con le scelte strategiche dell'amministrazione.

Nella struttura organizzativa attuale del Comune, sono presenti n. 7 dipendenti: di cui n. 1 incaricato di Posizione Organizzativa e il Segretario Comunale.

L'articolazione della struttura è la seguente:



Il servizio di polizia locale viene svolto su incarico di collaborazione con l'Agente di Polizia Locale del Comune di Serina e durante il periodo estivo mediante convenzione con Agenti di Polizia locale di altri comuni.

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Sul punto si rinvia al Titolo VI – capo I – art. 63 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Enti Locali sottoscritto in data 16.11.2022 nel quale vengono specificati gli indirizzi organizzativi per l’attuazione del lavoro agile ai sensi della normativa vigente.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

Sul punto si rinvia al PTFP 2023-2025 (Piano Triennale del Fabbisogno del Personale) approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 20.01.2023 e ss.mm.ii.

## 4. Monitoraggio

Sul punto, premesso che il monitoraggio della sezione “Valore pubblico e performance”, è prevista e disciplinata secondo le modalità indicate dagli artt. 6 e 10, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 150/2009; si rimanda ai vari piani programmatici per le modalità relative alla rispettiva attività di monitoraggio.

In generale, si precisa che l’attività di programmazione e controllo è coordinata dal Segretario comunale che sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi e ne coordina l’attività.

Il monitoraggio viene effettuato in analogia con il Regolamento dei controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 2 del 28.01.2013) e del capo IX del regolamento di contabilità, titolato “il controllo di gestione” (approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 19 del 23.06.2016).

### Scheda riepilogativa

| Riferimenti dell’art. 6, D.L. 80/2021 (contenuti del PIAO)  | Piani programmatici/fonti                 | Atti Comune di Oltre il Colle                              |
|---|---|--|
| a) gli <b>obiettivi programmatici e strategici della performance</b> secondo i principi e criteri direttivi di cui all' <a href="#">articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150</a> , stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa; | piano delle performance e degli obiettivi | deliberazione di Giunta n. 38 del 01.04.2022 e ss. mm. ii. |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>b) <b>la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo</b>, 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;</p>   | <p>indirizzi per l'individuazione degli interventi organizzativi per l'attuazione del lavoro agile ai sensi del Titolo VI – capo I – art. 63 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Enti Locali sottoscritto in data 16.11.2022</p> | <p>Contratto Collettivo Nazionale Lavori Enti Locali sottoscritto in data 16.11.2022</p> |
| <p>c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'<a href="#">articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</a>, <b>gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne</b>, 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 modalita' di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attivita' poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;</p> | <p>PTFP (piano dei fabbisogni del personale)</p>   | <p>deliberazione di Giunta n. 7 20.01.2023 e ss.mm.ii.</p>                               |
| <p>d) <b>gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attivita' e</b></p>   | <p>PTPCT</p>   | <p>deliberazione di Giunta n. 35 del 30.03.2023</p>                                      |
| <p><b>dell'organizzazione amministrativa nonche' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione</b>, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformita' agli indirizzi adottati dall'Autorita' nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;</p>   |  |  |



|  |   |  |
|--|---|--|
| 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; | piano delle performance e degli obiettivi   | deliberazione di Giunta n. 38 del 01.04.2022 e ss. mm. ii. |
| f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini con disabilità;   | approvazione obiettivi di accessibilità per l'anno 2023, articolo 9, comma 7, decreto legge 179 del 2012. | Deliberazione di G.C. n. 36 del 30.03.2023                 |
| g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.   | piano delle azioni positive   | deliberazione di Giunta n. 37 del 30.03.2023               |

Il Sindaco  
Giuseppe Astori

Il responsabile del servizio finanziario  
Stucchi rag. Sabrina