



COMUNE DI SOLZA  
Provincia di Bergamo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ

## E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

*(articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,  
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 03.02.2023 ed aggiornato con:

- deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 17.03.2023
- deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 27.04.2023

## Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni ed 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.

Per il 2023 si intende procedere ad una prima approvazione del documento entro il 31.01.2023 con riserva di adottare modifiche, integrazioni ed aggiornamenti alle varie sezioni in corso d'anno come puntualmente indicato all'interno del Piano, in particolare a seguito dell'approvazione dei documenti di bilancio.

## 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 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.

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.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### COMUNE DI SOLZA (BG)

Indirizzo: Piazza Bartolomeo Colleoni n. 2 – 24030 Solza (BG)

Codice fiscale: 82003170162

Partita IVA: 00802350165

Sindaco: Simone Biffi

Numero dei dipendenti al 31 Dicembre anno precedente: 05 (04 a tempo pieno e 01 part-time)

Numero abitanti al 31 Dicembre anno precedente: 1983

Telefono: 035/901213

Sito internet: [www.comune.solza.bg.it](http://www.comune.solza.bg.it)

E-mail: [segreteria@comune.solza.bg.it](mailto:segreteria@comune.solza.bg.it)

Indirizzo PEC: [protocollocomunesolza@pec.comunesolzacert.eu](mailto:protocollocomunesolza@pec.comunesolzacert.eu)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<p>Sottosezione di programmazione <b>Valore pubblico</b></p>	<p>Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 23.01.2023 e definitivamente approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 05 del 20.02.2023.</p> <p>I valori pubblici perseguiti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- etica individuale ed organizzativa;</li><li>- sostenibilità ambientale;</li><li>- sostenibilità sociale ed economica;</li><li>- sviluppo culturale.</li></ul>
<p>Sottosezione di programmazione <b>Performance</b></p>	<p>La presente sottosezione è stata declinata con schede specifiche per singoli obiettivi di performance, redatti secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. A tal fine si rimanda al documento allegato (Allegato B al PIAO 2023-2025);</p> <p>L'approvazione delle singole schede è stata effettuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 27.04.2023 di aggiornamento del presente documento.</p> <p>In data 27.03.2023 sono stati individuati gli obiettivi di accessibilità per il Comune di Solza per l'anno 2023, declinati nel documento "ALL. 3 - OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ PER L'ANNO 2023".</p> <p>Tali obiettivi sono stati approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 27.04.2023 di aggiornamento del presente documento e pubblicati sul portale istituzionale del Comune di Solza – sezione Amministrazione Trasparente al seguente link:</p>

<https://form.agid.gov.it/view/ca0453e5-9189-46b8-ada9-dd4514d50485/>

Per quanto concerne le **azioni positive per le pari opportunità**, si definiscono i seguenti obiettivi/azioni, distinti per ambito di intervento:

#### **FORMAZIONE**

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

*Finalità strategiche:* migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

*Azione positiva 1:* i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

*Azione positiva 2:* predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

*Soggetti e Uffici Coinvolti:* Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti.

#### **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

*Finalità strategiche:* potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili; realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

*Azione positiva 1:* sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

*Azione positiva 2:* prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

*Azione positiva 3:* prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

*Soggetti e Uffici coinvolti:* Responsabili di Servizio - Segretario Comunale – Ufficio Personale.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **SVILUPPO DI CARRIERA E DELLA PROFESSIONALITA'**

*Obiettivo:* fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

*Finalità strategica:* creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

*Azione positiva 1:* programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

*Azione positiva 2:* utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

*Azione positiva 3:* affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

*Soggetti e Uffici coinvolti:* Ufficio Personale.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti.

### **INFORMAZIONE**

*Obiettivo:* promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

*Finalità strategica:* aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva

	<p>partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.</p> <p><i>Azione positiva 1:</i> programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.</p> <p><i>Azione positiva 2:</i> Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga o la predisposizione di appositi vademecum; informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive, sul sito internet del Comune e sull'informatore comunale.</p> <p>Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale – Segretario Comunale – referenti dell'informatore comunale.</p> <p>A chi è rivolto: Ufficio Personale Segretario Comunale A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.</p>
<p>Sottosezione di programmazione <b>Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Conferma, per l'anno 2023, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 37 del 26 giugno 2021.</p> <p>Questa opzione, riservata ai piccoli Comuni, è possibile in considerazione dell'assenza di eventi corruttivi o di cattiva amministrazione nell'anno precedente.</p> <p>La presente sezione sarà, eventualmente, aggiornata e/o integrata alla luce delle previsioni contenute nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva dall'ANAC con delibera n.7 del 17.01.2023.</p>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>Sottosezione di programmazione <b>Struttura organizzativa</b></p>	<p><b>Settore Tecnico</b> <i>Situazione attuale</i> n. 1 tecnico a collaborazione esterna (12 ore) n. 2 istruttori amministrativi ex art. 1 comma 557 L. 311/2004 (16 ore complessive) n. 1 Istruttore tecnico cat. C tempo pieno <i>Dotazione organica a regime</i> n. 1 Istruttore direttivo cat. D p.t. 50% n. 1 Istruttore tecnico cat. C tempo pieno n. 1 Operaio cat. B tempo pieno</p> <p><b>Settore economico finanziario</b> <i>Situazione attuale</i> n. 1 istruttore cat. C part time (24 ore) <i>Dotazione organica a regime</i> n. 1 Istruttore direttivo cat D p.t. 33,33% n. 1 istruttore cat. C p.t. 94,44% n. 1 istruttore cat. C p.t. 66,66%</p> <p><b>Settore Amministrativo</b> <i>Dotazione organica a regime</i> 1 istruttore tecnico cat. C full time 2 istruttore direttivo cat. D full time</p> <p><b>Ufficio Polizia locale</b> <i>Dotazione organica a regime</i> 1 Istruttore direttivo cat. D (11 ore) 1 Istruttore cat. C full time</p>
<p>Sottosezione di programmazione <b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Fonti: "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021. CCNL 2019-2021 del 16.11.2022 – artt. da 63 a 70.</p> <p>Con l'aggiornamento del presente Piano, l'ente provvederà ad adottare una disciplina semplificata dell'accesso al lavoro agile.</p>
<p>Sottosezione di programmazione <b>Piano triennale dei fabbisogni del personale</b></p>	<p><b><u>Programma delle assunzioni nel triennio</u></b> Si rimanda al documento allegato (Allegato A al PIAO 2023-2025)</p>



#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (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'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 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.