



# COMUNE DI CALCIO

**PROVINCIA DI BERGAMO**

Via Papa Giovanni XXIII, n. 40 – Cap. 24054

Centralino 0363/968444 – Fax 0363/906246

e-mail: [info@comune.calcio.bg.it](mailto:info@comune.calcio.bg.it) - [www.comune.calcio.bg.it](http://www.comune.calcio.bg.it)

PEC: [protocollo@pec.comune.calcio.bg.it](mailto:protocollo@pec.comune.calcio.bg.it) - C.F./P.IVA 0037253016:



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

### 2022 – 2024

*(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113)*

<b>Premessa.....</b>	<b>3</b>
<b>PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione .....</b>	<b>5</b>
<b>Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione .....</b>	<b>5</b>
2.1 Valore pubblico.....	6
2.2 Performance .....	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	6
<b>Sezione 3: Organizzazione e capitale umano .....</b>	<b>6</b>
3.1 Struttura organizzativa .....	7
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	7
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	7
3.4 Formazione del personale .....	7
<b>Sezione 4: Monitoraggio .....</b>	<b>8</b>
Sezione 2. - Sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance” .....	8
Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza” .....	8
Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano .....	8

## Premessa

A partire dal 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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", ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente **entro il 31 gennaio**.

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.

**Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.**

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

1. art. 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e artt. 60-bis (**Piano delle azioni concrete**)<sup>2</sup> e 60-ter, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
2. art. 2, comma 594, lettera a), della L. 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**)<sup>3</sup>;
3. art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della performance**);
4. art. 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della L. 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**);
5. art.14, comma 1, della L. 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);
6. art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

---

<sup>1</sup> Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022 e che entra in vigore il 15 luglio 2022

<sup>2</sup> Di competenza statale;

<sup>3</sup> Tale adempimento non si applica più agli Enti Locali ai sensi del DL 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e) che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla let. E, l'articolo articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

Sempre ai sensi del citato D.P.R. n. 381, è soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis, del T.U.E.L. e s.m.i., mentre **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'art. 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e **il piano della performance** di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Il termine di approvazione del PIAO è stato, inizialmente, differito al 30 aprile 2022 dall'art. 1, comma 12, del D.L. n. 228/2021 (decreto “milleproroghe”), il quale ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 nei termini che seguono: *“In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*. Successivamente l'art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha modificato il comma 6 bis del DL n. 80/2021 prevedendo espressamente che *“...in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni”*.

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotti un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Il Piano tipo è stato, infine, pubblicato sul sito del Dipartimento il 30 giugno 2022 a seguito della firma del Decreto da parte del Ministro per la Pubblica amministrazione e, per il concerto, del Ministro dell'Economia. Il richiamato Decreto ha natura regolamentare ed ha esplicitato i contenuti e la struttura del PIAO, stabilendo all'art. 8 comma 3 che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione”*.

Viste 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 (slittato al 31 luglio 2022), **questo Ente ritiene opportuno procedere ad una prima redazione e approvazione del PIAO 2022-2024, riservandosi di modificarlo, integrarlo e aggiornarlo, ove si rendesse necessario.**

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.

In fase di prima applicazione il PIAO 2022-2024 recepisce gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall'Ente e segnatamente:

- **il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024**, approvato con deliberazione di giunta n. 20 dell'8/3/2022;
- **Il Piano Esecutivo di Gestione** approvato con deliberazione di giunta n. 28 del 22/3/2022;
- **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024** approvato con deliberazione n. 57 del 21/6/2022;
- **Piano delle azioni positive 2022-2024** approvato con deliberazione di giunta n. 101 del 13/12/2022;
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con deliberazione di giunta n. 26 del 23/02/2018.

### **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 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 (D.Lgs. n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione PNA) e degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190 del 2012 e del D.Lgs. 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.

Ai sensi del successivo comma 6-bi, 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 PIAO, esso in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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 2022-2024, 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 ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

### **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

<b>Amministrazione pubblica</b>	COMUNE DI CALCIO
<b>Indirizzo</b>	Via PAPA GIOVANNI XXIII, n.40
<b>PEC</b>	protocollo@pec.comune.calcio.bg.it
<b>EMAIL</b>	info@comune.calcio.bg.it
<b>C.F.</b>	00372530162
<b>Sito web</b>	www.comune.calcio.bg.it
<b>Telefono</b>	0363-968444
<b>Abitanti al 31/12/2021</b>	5392

### **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 Valore pubblico

Essendo Comune inferiore ai 15.000 abitanti, il Comune di Calcio non sarebbe tenuto alla compilazione della presente sezione. Si rinvia alle indicazioni strategiche contenute nel Documento unico di programmazione 2022-2024, come aggiornato.

## 2.2 Performance

Si richiamano integralmente:

- **il piano delle azioni positive (PTAP)**, approvato con deliberazione di giunta n. 101 del 13/12/2022, che soddisfa i requisiti richiesti dal D.L. n.80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”. Il suddetto Piano si inserisce in una logica di continuità con il precedente, orientando nel loro complesso le azioni:
  - al più ampio 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, da intendersi in un’accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte 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;
  - ad assicurare l’assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con deliberazione di giunta n. 26/2018;
- **Piano Esecutivo di Gestione, approvato unitamente al piano della performance 2022**, approvato con deliberazione n. 28/2022.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Per l’anno corrente i contenuti della presente sezione del piano faranno riferimento al **Piano di Prevenzione della Corruzione 2022-2024** approvato con deliberazione della giunta n. 20 dell’8/3/2022. Esso muove dai precedenti Piani, costituendone il naturale proseguimento ed 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.

Il Piano 2022-2024 tiene conto delle indicazioni dell’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con particolare riferimento ai PNA finora emanati.

## **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l’insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l’Ente, figure chiave e valore dell’Amministrazione. In tale ottica il D.L. n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all’interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“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 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”* e alla lettera 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”*.

### 3.1 Struttura organizzativa

Le linee programmatiche e di indirizzo strategico dell'Ente, relative al mandato 2019-2024, hanno confermato l'organizzazione preesistente.

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Calcio è rappresentato dall'organigramma allegato alla DGC n.20/2022, reperibile sul sito istituzionale, Amministrazione Trasparente, sezione *Prevenzione della corruzione*, al seguente link:

[https://calcio.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=16315451&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://calcio.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=16315451&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

A seguito dell'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, il progetto di sperimentazione del lavoro è stato sostituito da un lavoro agile emergenziale, che limitava la presenza del personale nelle sedi di lavoro alle sole attività indifferibili. La disciplina del lavoro agile emergenziale, inizialmente molto semplificata, si è poi adattata alle varie fasi dell'epidemia e alla normativa nazionale che si è succeduta in materia. Non è ancora stato approvato il **Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)** come modalità ordinaria, in attesa della piena operatività del nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto il 16/11/2022.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 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; il P.T.F.P. è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai Responsabili, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal D.L. n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, richiamando integralmente nel presente documento il **Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale 2022-2024**, approvato con deliberazione n. 57 del 21/6/2022.

Il PTFP deve essere redatto in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede quanto segue:

- il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio;
- il principio del turn over;
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

### 3.4 Formazione del personale

L'Ente non ha approvato un apposito Piano formativo, ma ha tenuto in considerazione il fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione, mettono in grado i suoi destinatari di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente o alla soluzione dei problemi che esso è chiamato ad affrontare.

Pertanto nell'anno 2022 sono stati previsti molteplici interventi formativi, finalizzati a sviluppare soprattutto:

- competenze digitali e innovazione;
- aggiornamento in tema di Anticorruzione e Trasparenza;

- aggiornamento professionale e formazione specialistica dei vari servizi, anche in vista della progressione di carriera;
- formazione per la sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda l'anno 2022, la formazione ha interessato tutti i dipendenti, come da attestati di partecipazione/certificazioni agli atti della segreteria/ragioneria, vevoli anche ai fini della valutazione della Performance individuale.

#### **Sezione 4: Monitoraggio**

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

#### **Sezione 2. - Sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”**

Come avevamo detto sopra, il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato.

Quest'ultimo è soggetto a monitoraggio in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato, a cura di ogni Area.

Rispetto alla parte strategica, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche dello Stato di attuazione del DUP che, come indicato al punto 4.2, lett. a), all. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, vengono previste al 30 giugno – quella intermedia – e al 31 dicembre quella finale. Il documento di monitoraggio al 31 dicembre, viene approvato insieme al rendiconto di gestione, mentre quello al 30 giugno viene approvato in occasione dell'approvazione/aggiornamento del nuovo DUP.

#### **Sezione 2. Sottosezione 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza”**

Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2022/2024.

#### **Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano**

Per quanto riguarda il lavoro agile e la ricognizione del fabbisogno del personale, il monitoraggio riguardo a nuove e differenti necessità rispetto alla programmazione, è affidato al Segretario in stretta collaborazione con i Responsabili e la Giunta comunale.