

COMUNE DI AVERARA
Provincia di Bergamo

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato nel 2022 (PIAO 2022/2024), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 rappresenta il primo documento di programmazione attuativa pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, D.L. 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In particolare il PIAO è disciplinato:

- dall'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- dal DPR 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in GU n.151 del 30-6-2022, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti e il DM 132 del 30 giugno 2022, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economica e della Finanza, con cui è stato definito il contenuto del PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, 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, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, 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, 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.

Il PIAO, come previsto dal decreto ministeriale n. 132/2022 e dall'allegato (Piano-tipo), a regime, si compone di quattro sezioni. Per gli enti con meno di cinquanta dipendenti l'articolo 6 decreto ministeriale n. 132/2022 prevede alcune semplificazioni. 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

| SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | | |
|---|--|-------------|
| | | NOTE |
| Comune di | Averara | |
| Indirizzo | Piazza della Vittoria, 1 (BG) | |
| Recapito telefonico | 0345-80313 | |
| Indirizzo sito internet | www.comune.averara.bg.it | |
| e-mail | info@comune.averara.bg.it | |
| PEC | comune.averara@pec.regione.lombardia.it | |
| Codice fiscale/Partita IVA | 85002410166 / 01214260166 | |
| Sindaco | Egman Mauro | |
| Numero dipendenti al 31.12.2022 | 1 | |
| Numero abitanti al 31.12.2022 | 180 | |

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti

2.2 Performance

Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), nominato con decreto del Sindaco n. 1 del 04.05.2023, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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, in materia di trasparenza.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza del Comune di Averara – triennio 2019/2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 22.01.2019. Con successiva deliberazione n. 10 del 16.02.2021 si è provveduto a confermare i contenuti del piano già approvato, alla luce della deliberazione ANAC n. 1074/2018, che ha stabilito che “i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, [possano] provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate”; L'articolo 6 del decreto ministeriale n. 132/2022 prevede “L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.” Rilevato che nel Comune di Averara non si sono verificati i fatti di cui all'articolo 6 sopraindicato, si ritiene pertanto di confermare i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024 approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 12.04.2022 e confermato con delibera di Giunta Comunale n. 34 del 20.04.2023 per l'anno 2023.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

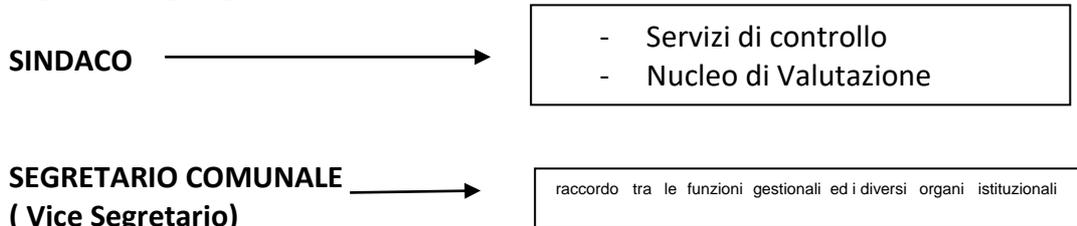
Riferimenti normativi:

- Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022.

ORGANIGRAMMA E MODELLO ORGANIZZATIVO

L'organizzazione del Comune di Averara è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato, da ultimo, con deliberazione del Sindaco n. 6 del 25/02/2014.

Date le dimensioni contenute dell'Ente e la struttura organizzativa estremamente rigida, è possibile identificare gli uffici esistenti e la loro dipendenza funzionale come riportato nel seguente organigramma:



| SERVIZI | UFFICI |
|---------------------------------|--|
| Servizio Segreteria | Segreteria, URP, Contratti, Commercio, Gestione amministrativa cimiteri, Supporto organi istituzionali, Protocollo |
| Servizio Demografici | Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Statistica, |
| Servizio Economico/ Finanziario | Gestione finanziaria e fiscale, Patrimonio, Personale, Tributi, Economato |
| Servizio Tecnico | Lavori pubblici, Edilizia privata, Gestione P.G.T., Manutenzioni, Patrimonio |

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Il Vice Segretario Comunale, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

Data la limitata struttura dell'ente il Responsabile di tutti i Servizio è individuato nel Sindaco come da decreto Sindacale di nomina n. 1 del 14.06.2022.

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Averara sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Nel Comune non presenti le posizioni organizzative.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale al 31.12.2022 (compresi i responsabili): 1 unità.

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

//

INTERVENTI CORRETTIVI

//

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, articoli da 63 a 70), la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, la sottosezione intende dare pratica attuazione alle seguenti indicazioni:

- 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;
- 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;
- l'adozione di 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;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

MISURE ORGANIZZATIVE

Il Comune di Averara, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale approvato il POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, in quanto è presente solo una persona nell' Ufficio Comunale.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Il comune di Averara opera in cloud dal 2021 con gli applicativi gestionali degli uffici (demografici, segreteria, ragioneria e tributi, protocollo). La piattaforma in cloud garantisce accessi sicuri dall'esterno, da qualsiasi postazione, agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione per conservare la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

Per il triennio 2023/2025 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale, comprensivo delle strategie di formazione del personale, evidenziate le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale. Si dà atto che la parte relativa alla formazione è stata oggetto di "confronto" sindacale, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera i), del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

Per questa sessione fare riferimento a quanto stabilito nella:

- Delibera di Giunta Comunale n. 12 del 29.03.2023 avente per oggetto " *Programma del fabbisogno di personale triennio 2022-2024 - conferma dotazione organica - approvazione*".
- Delibera di Giunta Comunale n. 31 del 20.04.2023 avente per oggetto " *Ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 16 l. 12/11/2011 n. 183 - approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 e piano annuale delle assunzioni 2025*".

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

RITENUTO pertanto di procedere secondo le indicazioni della commissione Arconet alla definizione della programmazione triennale al fine dell'inserimento della stessa nei DUPs, rideterminando la dotazione organica come segue:

| Area AMMINISTRATIVA | | | | | |
|---------------------|------------------------------|-----------|----------------------|---------------|---------------|
| N. | INQUADRAMENTO | CATEGORIA | ORARIO | POSTI COPERTI | POSTI VACANTI |
| 1 | Istruttore Amm.vo | C | Tempo pieno | | 1 |
| 1 | Collaboratore amministrativo | B | Tempo parziale (50%) | 1 | |

| Area TECNICA | | | | | |
|--------------|-------------------------------|-----------|--------------------|---------------|---------------|
| N. | INQUADRAMENTO | CATEGORIA | ORARIO | POSTI COPERTI | POSTI VACANTI |
| 1 | Operaio – seppellitore | B | Tempo pieno | | 1 |

Con previsione di modifica del fabbisogno del personale come di seguito indicato:

- anno 2023: sarebbe necessario procedere assunzione di n. 1 operaio- seppellitore in sostituzione della posizione del dipendente dimessosi nel 2015, mai sostituito in quanto la normativa non lo permette e n. 1 collaboratore amm.vo cat. C a seguito del notevole aumento delle incombenze burocratiche attribuite ai comuni a partite dall'anno 2015. L'assunzione di tali figure, necessarie ed indispensabili per garantire la corretta funzionalità dell'ente, non potrà essere attuata in considerazione del limite di spesa anno 2023 calcolato sulla spesa del personale anno 2018 previsto dalla tabella 2 D.M. 17 marzo 2020 così come specificata dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226;
- anno 2024: identica condizione 2023;
- anno 2025: identica condizione 2023;

| 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse |
|---|
| <p>Premessa Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento. |

| | | NOTE |
|--|--|---|
| Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree | | |
| 2023 | | Non sono previste modifiche nella distribuzione del personale fra aree |
| 2024 | | Non sono previste modifiche nella distribuzione del personale fra aree |
| 2025 | | Non sono previste modifiche nella distribuzione del personale fra aree |
| Modifica del personale in termini di livello / inquadramento | | |
| 2023 | | Non sono previste modifiche del personale in termini di livello / inquadramento |
| 2024 | | Non sono previste modifiche del personale in termini di livello / inquadramento |
| 2025 | | Non sono previste modifiche del personale in termini di livello / inquadramento |

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione. Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura. Soprattutto negli ultimi anni, la formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide che coinvolgono la pubblica amministrazione.

PRIORITA' STRATEGICHE: Potenziamento delle competenze in materia di PNRR, di digitalizzazione e aggiornamento costante sulla normativa dei settori finanziario/tributario, tecnico (codice degli appalti) e demografico.

E' da sottolineare l'importanza della partecipazione a progetti formativi svolti da soggetti terzi, anche pubblici, su tematiche specifiche di interesse per gli Enti Locali, che offrono strumenti aggiornati e specifici sulle esigenze del settore (Anusca, ordini professionali, ANCI).

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti