



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. 77 del 6.07.2023
Aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 3.08.2023

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.

L'approvazione avviene nei termini disposti nel Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*,

- ✓ all'art. 7, comma 1, che *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione"*;
- ✓ all'art. 8, comma 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;

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 POZZO D'ADDA (MI)

Indirizzo: Via Colombo n. 17 – 20060 Pozzo d'Adda (MI)

Codice fiscale: 83503590156

Partita IVA: 05040000159

Sindaco: Andrea Villa

Numero abitanti al 31 Dicembre anno precedente: 6618

Telefono: 0290990208

Sito internet: www.comune.pozzodadda.mi.it

E-mail: segreteria@comune.pozzodadda.mi.it

Indirizzo PEC: comune.pozzodadda@legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

2.1 Valore pubblico

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le azioni concrete volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini, ad implementare i servizi ed a promuovere la valorizzazione delle risorse vengono individuate nell'ambito:

- delle linee programmatiche di mandato, approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 21.10.2021, visionabili al seguente link: <https://www.halleyweb.com/c015177/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/77>
- della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), che sviluppa le linee programmatiche di mandato attraverso la definizione di obiettivi strategici ed operativi. Il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e relativa nota di aggiornamento, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 2.05.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, sono visibili al seguente link: <https://www.halleyweb.com/c015177/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/240>

I principali valori pubblici perseguiti dall'azione amministrativa sono:

- **inclusione sociale;**
- **sostenibilità ambientale;**

	<ul style="list-style-type: none"> • etica e legalità.
<p>Sottosezione di programmazione 2.2. Performance</p>	<p>La presente sottosezione viene declinata con schede specifiche per singoli obiettivi di performance, redatti secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. La definizione degli obiettivi 2023 risulta come da allegati 2.2.1 – 2.2.2. – 2.2.3 – 2.2.4.</p> <p>Per quanto concerne le azioni positive per le pari opportunità, si definiscono i seguenti obiettivi/azioni, distinti per ambito di intervento:</p> <p>FORMAZIONE</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>ORARI DI LAVORO</p> <p>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.</p> <p>Azione positiva 1: sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al lavoro agile e al part-time.</p> <p>Azione positiva 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</p> <p>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</p>

- 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 partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità. Azione positiva 2: 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 Soggetti e Uffici Coinvolti: dell'informatore comunale A chi è rivolto: Ufficio Personale Segretario Comunale A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini

Per quanto concerne **la formazione del personale** si definiscono i seguenti **ambiti della formazione 2023-2025**:

- a) formazione obbligatoria in materia di codice etico, anticorruzione e trasparenza
- b) formazione specifica su nuovo codice dei contratti;
- c) formazione digitale, anche mediante utilizzo piattaforma Syllabus;
- d) formazione specifica settoriale.

<p>Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 26.05.2023 è stato approvato lo schema della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione (PIAO) del triennio 2023-2025 che sostituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) il quale, pertanto, non viene elaborato ed approvato in forma autonoma. Allo scopo di formulare un documento condiviso con i cittadini e tutte le associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, la RSU e le OO.SS. territoriali, Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza ha predisposto apposito avviso (prot. comunale n. 4585 del 29.05.2023) di consultazione pubblica utile alla stesura definitiva della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023—2025, con scadenza fissata per l'eventuale presentazione di osservazioni e/o proposte, alle ore 12.30 dell'8.06.2023. L'avviso, con indicazione del link dal quale visionare il PTPCT, è stato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inoltrato ai Consiglieri Comunali, alla RSU ed OO.SS. territoriali; • pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale (news home page e sezione amministrazione trasparente; <p>Entro il termine fissato dall'avviso non sono pervenute osservazioni e/o proposte e non sono state pertanto effettuate modifiche e/o integrazioni allo schema della sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" approvato con DGC 60/2023 in approvazione definitiva con il presente documento. La sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" risulta pertanto, come da allegato 2.3, composta nel dettaglio come segue:</p> <p>Allegato 2.3 – All_Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 - 2025</p> <p>Allegato 2.3 – All A) - Mappatura dei processi e catalogo dei rischi</p> <p>Allegato 2.3 – All B) - Analisi dei rischi</p> <p>Allegato 2.3 – All C) - Individuazione e programmazione delle misure</p> <p>Allegato 2.3 – All C1) – Individuazione delle principali misure per aree di rischio</p> <p>Allegato 2.3 – All D) – Patto d'integrità</p> <p>Allegato 2.3 – All E) – Tabella obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale - sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>Allegato 2.3 – All E bis) - Tabella obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale - sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Bandi di gara e contratti"</p>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa	La struttura organizzativa è definita come da allegato 3.1
Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	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. L'ente provvederà ad adottare una disciplina dell'accesso al lavoro agile, da recepire nell'ordinamento degli uffici e dei servizi.
Sottosezione di programmazione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale	Programma delle cessazioni nel triennio La programmazione delle cessazioni per il triennio 2023 – 2025 risulta come da allegato 3.3.1 . Programma delle assunzioni nel triennio La programmazione delle assunzioni per il triennio 2023 – 2025 risulta come da allegato 3.3.2 . L'unità operativa a cui afferisce la gestione del personale è autorizzata, in assenza di modifiche alla programmazione del fabbisogno di personale e alla dotazione organica, e senza ulteriori atti d'indirizzo, ad attivare le procedure finalizzate alla copertura del turn over di posti in dotazione organica che si dovessero successivamente rendere vacanti e non previsti dalla presente programmazione. Verifica capacità assunzionale La capacità assunzionale dell'Ente, calcolata ai sensi del DM 34/2019, è determinata come prospetto allegato 3.3.3 , aggiornato con le risultanze del rendiconto della gestione 2022.

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 etrasparenza";
- 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.