



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025

(art. 6, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

Premessa	Pag. 2
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Pag. 4
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	Pag. 4
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	Pag. 7
Sezione 4: Monitoraggio	Pag. 8

Allegati

- A: *"Elementi di contesto esterno: il tessuto socio economico di riferimento"* [sottosezione 2.1]
 - B: *"Linee strategiche anticorruzione e trasparenza"* [sottosezione 2.1]
 - C: *"Schema degli obiettivi di valore pubblico"* [sottosezione 2.1]
 - D: *"Piano triennale per la transizione digitale"* [sottosezione 2.1]
 - E: *"Piena accessibilità fisica delle strutture"* [sottosezione 2.1]
 - F: *"Piano delle performance"* [sottosezione 2.2]
 - G: *"Piano delle azioni positive"* [sottosezione 2.2]
 - H: *"Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza"* [sottosezione 2.3]
 - I: *"Elementi di contesto interno: la struttura organizzativa"* [sottosezione 3.1]
 - L: *"Piano organizzativo del lavoro agile"* [sottosezione 3.2]
 - M: *"Piano triennale dei fabbisogni di personale"* [sottosezione 3.3]
 - N: *"Piano triennale di formazione del personale"* [sottosezione 3.3]
 - O: *"Descrizione monitoraggio"* [sezione 4]
- Tabella 1: *"Gestione del Rischio e Misure Anticorruptive"* [sottosezione 2.3]
- Tabella 2: *"Valutazione del livello di esposizione al rischio"* [sottosezione 2.3]
- Tabella 3: *"Schema dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati"* [sottosezione 2.3]

PREMESSA

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 2021 e successive modificazioni, ed in coerenza con quanto previsto dal Piano-tipo di cui al Decreto Ministeriale n. 132 in data 30 giugno 2022, la Provincia di Brescia ha provveduto a redigere, in prima applicazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (nel seguito anche PIAO) riferito al periodo di programmazione 2022 – 2024, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 363/2022.

Il termine ordinario per l'approvazione del Piano è fissato dalla legge al 31 gennaio di ogni anno (1). Tuttavia, dovendosi comunque assicurare la coerenza del Piano con i documenti di programmazione finanziaria (DUP/Bilancio/PEG) in esso non compresi, la normativa nazionale prevede che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine ordinario del 31 gennaio venga differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (articolo 8, comma 2, DM n. 132/2022).

Pertanto, negli Enti Locali, considerata la serie storica degli accadimenti, è verosimile attendersi uno slittamento dei tempi di approvazione del PIAO, a seguito del possibile differimento dei termini per l'approvazione dei bilanci.

Anche per la predisposizione del PIAO 2023 – 2025, infatti, il termine ultimo per gli enti locali è slittato al 30 maggio 2023 (vedi comunicato ANAC in data 17 gennaio 2023). Il differimento del termine ultimo per l'approvazione del PIAO ha comportato la necessità, per non paralizzare la propria attività istituzionale, di anticipare l'aggiornamento di alcuni contenuti del PIAO stesso rispetto al termine ultimo possibile. In particolare, si è provveduto all'aggiornamento dello schema organizzativo preordinato alla formazione del documento a regime, al fine di adeguarlo ai mutamenti organizzativi interni, oltre che all'aggiornamento della Sezione 3 (Organizzazione del capitale umano) per quanto attiene al piano triennale dei fabbisogni di personale (Sottosezione di programmazione 3.3).

Naturalmente, il contenuto di tale primo aggiornamento parziale, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 70 in data 23 febbraio 2023, confluisce nel presente aggiornamento generale del PIAO.

Essendo il PIAO per sua natura a contenuto interdisciplinare, coinvolge necessariamente le diverse articolazioni dell'Ente che *ratione materiae* si occupano dei contenuti relativi alle diverse sezioni e sottosezioni dello stesso così come previste dal Piano-tipo. Avuto riguardo a tale circostanza e fatta salva la fase di prima applicazione caratterizzata da interlocuzioni tra gli uffici più di carattere informale, si rappresenta nella seguente tabella lo schema organizzativo preordinato alla formazione del documento a regime:

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE PER LA FORMAZIONE DEL PIAO		
Contenuto	Settore competente	Modalità di coordinamento
1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Staff di Direzione	Definita in autonomia sulla base dei dati disponibili
2: Valore pubblico, performance e anticorruzione		
2.1: Valore pubblico	Staff di Direzione	Definita in coerenza con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di previsione.
	Settore Innovazione	Obiettivi di semplificazione/digitalizzazione
	Settore Innovazione Settore Edilizia Scolastica e Direzionale	Obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione
2.2: Performance	Staff di Direzione	Definita anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori tramite l'apposito applicativo in uso. Tiene conto dei risultati del monitoraggio.

	Settore Risorse Umane	Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
2.3: Rischi corruttivi e trasparenza	Staff di Direzione	Definita dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori tramite l'apposito applicativo in uso, in coerenza con gli indirizzi strategici rassegnati dagli Organi di Governo dell'Ente e tenuto conto di eventuali apporti da parte di soggetti interni/esterni. Tiene conto dei risultati del monitoraggio.
3: Organizzazione del capitale umano		
3.1: Struttura organizzativa	Settore Risorse Umane	Definita in coerenza con gli atti che approvano il quadro organizzativo dell'Ente.
3.2: Organizzazione del lavoro agile	Settore Risorse Umane	Definita in coerenza con la normativa di riferimento, le previsioni del CCNL e con la regolamentazione interna all'Ente.
3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale	Settore Risorse Umane	Da definire in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente nonché nel rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli di legge.
	Settore Risorse Umane	Formazione del Personale: da definire in coerenza con il fabbisogno del personale anche sulla base delle proposte avanzate dai Settori.
4: Monitoraggio		
Sottosezione "Valore pubblico" e "Performance"	Staff di Direzione	Il Settore provvede a raccogliere le risultanze del monitoraggio effettuato dalle diverse strutture competenti individuate nella specifica Sezione.
Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Staff di Direzione	Il Settore provvede a raccogliere le risultanze del monitoraggio effettuato dalle diverse strutture competenti individuate nella specifica Sezione.
Sezione "Organizzazione e capitale umano"	Nucleo di Valutazione	Su base triennale, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.
Stesura PIAO	Settore competente	
Verifica di coerenza tra i contenuti delle Sezioni del PIAO	Staff di Direzione	
Stesura del testo definitivo	Staff di Direzione	
Predisposizione proposta ai fini dell'approvazione da parte del Presidente della Provincia	Staff di Direzione	

Eventuali ulteriori elementi di dettaglio della suddetta procedura finalizzata alla formazione del documento potranno essere disciplinati con Circolare del Segretario Generale dell'Ente, tenuto conto dell'esperienza maturata nella fase di prima applicazione ed al fine di assicurare sempre meglio il raccordo e il coordinamento dei diversi contenuti del PIAO, anche in relazione al cronoprogramma delle attività.

(1): per l'anno 2023, il termine ordinario del 31 gennaio è stato differito al 31 marzo, ad opera del comma 11-bis dell'articolo 10 del decreto-legge n. 198/2022 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 14/2023.

Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Codice fiscale Amministrazione: 80008750178	
Denominazione Amministrazione: PROVINCIA DI BRESCIA	
Tipologia di amministrazione: Provincia	
Regione di appartenenza: Lombardia	
Classe dipendenti: maggiore di 499	
Numero totale Dirigenti: 7	
Numero di dipendenti con funzioni dirigenziali: 21 (trattasi di Posizioni organizzative destinate di deleghe di alcune funzioni dirigenziali)	
Telefono: 030/37491	
Sito internet: www.provincia.brescia.it	
PEC: protocollo@pec.provincia.bs.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 - Sottosezione di programmazione: valore pubblico	<p>Considerate le rilevanti novità introdotte dalla normativa sul Piano integrato di attività e organizzazione, l'obiettivo generale è quello di armonizzare, in una logica di progressiva integrazione, i diversi ambiti di cui si compone il PIAO, partendo dalla individuazione degli obiettivi di valore pubblico.</p> <p>Avendo, pertanto, di mira il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, nei limiti, naturalmente, della possibilità di intervento della Provincia di Brescia nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali.</p> <p>Il DM n. 132/2022 prevede che per gli enti locali la presente sottosezione faccia riferimento alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP).</p> <p>Pertanto, partendo dal DUP 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Provinciale n. 5 in data 03/04/2023, si è provveduto ad individuare i principali elementi di contesto dei quali tenere conto nella elaborazione dei contenuti del presente Piano integrato di</p>

	<p>attività e organizzazione. In particolare, nell'allegato A, viene proposta una descrizione del tessuto socio economico nel quale opera la Provincia di Brescia (cd. contesto esterno) demandando, invece, alla sottosezione dedicata alla struttura organizzativa, la descrizione dei principali aspetti organizzativi interni (cd. contesto interno).</p> <p>Fanno parte integrante del DUP anche le linee strategiche per l'aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvate dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 45 in data 22/12/2022 (allegato B).</p> <p>Inoltre, tenuto conto degli elementi di contesto disponibili e delle funzioni esercitate dalla Provincia di Brescia, il DUP individua una prima serie di indicatori di valore pubblico (e relativi valori attesi), ponendoli in correlazione e coerenza con gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi in esso contenuti. Nell'allegato C viene proposta, in una logica di integrazione complessiva della pianificazione dell'Ente, una schematizzazione della correlazione tra obiettivi di valore pubblico, obiettivi strategici, obiettivi operativi, obiettivi gestionali e servizi previsti dalla pianificazione gestionale e delle performance.</p> <p>Nel Piano triennale per la transizione digitale, riportato nell' allegato D, sono invece descritti gli obiettivi di semplificazione/ digitalizzazione/piena accessibilità digitale, definiti in coerenza con l'Agenda Digitale.</p> <p>Per quanto riguarda, poi, la piena accessibilità fisica delle strutture di competenza dell'Ente (principalmente edifici direzionali e scuole di secondo grado), la stessa è contemplata dai vari livelli progettuali che le riguardano. Nell'allegato E è contenuto un documento ricognitivo circa il rispetto della normativa in riferimento alle singole strutture e sono indicati gli eventuali interventi per migliorarne l'accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.</p>
<p>2.2 – Sottosezione di programmazione: performance</p>	<p>La programmazione degli obiettivi di performance è contenuta nel Piano delle performance riportato nell'allegato F. Rispetto alla formulazione dello scorso anno, la struttura di tale documento si sta progressivamente allineando al nuovo contesto normativo di riferimento. Essa, infatti, non comprende più gli elementi propri del Piano esecutivo di gestione (PEG) i quali seguono, in conformità al nuovo dettato normativo, le regole dei</p>

	<p>documenti di programmazione finanziaria, non compresi nel PIAO. Inoltre, in un’ottica di progressivo miglioramento, si è anche svolta un’attività di interlocuzione con i Settori, coordinata dal Segretario Generale dell’Ente, volta a progressivamente differenziare, nel documento, gli obiettivi di performance propriamente detti (rivolti alle figure apicali dei Settori e oggetto della prevista negoziazione con gli Organi di Governo), dagli obiettivi più di dettaglio, destinati a confluire, almeno in prospettiva, in uno specifico “piano dettagliato degli obiettivi”.</p> <p>La programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere è, invece, contenuta nel Piano delle azioni positive, riportato nell’allegato G.</p> <p>Sotto il profilo dell’integrazione, si evidenzia il collegamento esistente tra gli obiettivi di performance e quelli in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anch’essi riportati, a protezione del valore pubblico, negli obiettivi riferiti ai singoli centri di responsabilità; ciò al fine di dare concretezza alle misure di prevenzione e per la trasparenza, radicandole nelle singole attività svolte dai Settori con conseguente valutazione anche ai fini della performance (organizzativa e individuale).</p> <p>Anche per quanto riguarda le misure programmate in altri ambiti (vale a dire, le azioni previste: dal piano per la transizione digitale; per la piena accessibilità fisica delle strutture; dal piano delle azioni positive; dal piano organizzativo del lavoro agile; dal piano dei fabbisogni di personale e dal piano di formazione del personale), esse trovano riscontro in obiettivi di performance intestati ai competenti centri di responsabilità.</p> <p>Va da sé che un sistema così strutturato facilita e rende più coerente in una logica di effettività, anche la successiva attività di monitoraggio dei diversi obiettivi programmati nel PIAO.</p>
<p>2.3 - Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>La programmazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è descritta nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, riportato nell’allegato H.</p> <p>Il Piano in discorso, predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)</p>

	<p>sulla base degli obiettivi strategici approvati dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 45 in data 22/12/2022 e con il coinvolgimento dell'intera struttura gestionale dell'Ente, è redatto in sintonia con le indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013.</p> <p>Esso si compone, oltre che dalla parte descrittiva contenuta nel suddetto allegato, anche dalle seguenti tabelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tabella 1: <i>“Gestione del Rischio e Misure Anticorruptive”</i>; - Tabella 2: <i>“Valutazione del livello di esposizione al rischio”</i>; - Tabella 3: <i>“Schema dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati”</i>. <p>Il monitoraggio del Piano in discorso è descritto nella sezione 4 (Monitoraggio) del presente PIAO.</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>3.1 - Sottosezione di programmazione: struttura organizzativa</p>	<p>La struttura organizzativa dell'Ente, vista quale elemento di contesto interno, è stata da ultimo modificata con decreto del Presidente della Provincia n. 317 in data 06/12/2022 ad oggetto <i>“Aggiornamento del quadro organizzativo dell'Ente”</i>, ed è riportata nell'allegato I.</p> <p>Di tale struttura organizzativa, tengono conto i contenuti delle altre sottosezioni del presente PIAO, ivi compresi il Piano delle performance di cui alla sottosezione 2.1 (Performance) ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla sottosezione 2.3 (Rischi corruttivi e trasparenza).</p>
<p>3.2 - Sottosezione di programmazione: organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In materia di lavoro agile, la Provincia di Brescia aveva intrapreso, nell'anno 2019, un percorso per introdurre una disciplina organica e compiuta del lavoro agile, ai sensi della legge 81/2017, approvando uno specifico regolamento, con l'intento di ricondurre a tale istituto le precedenti esperienze di telelavoro. Il <i>“Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)”</i> è stato approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 278 in data 12/11/2019.</p> <p>Il mutamento del quadro normativo di riferimento, anche a carattere emergenziale, ha poi comportato la necessità di continui adattamenti organizzativi e normativi interni, dei quali si indicano di seguito i principali passaggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attivazione progetti lavoro agile in fase emergenziale;

	<ul style="list-style-type: none"> - modificazione Regolamento per la disciplina del lavoro agile per adeguarlo alla normativa sopravvenuta (POLA/POSLA); - approvazione del Piano organizzativo straordinario del lavoro agile (POSLA), di cui al decreto n. 188/2020; - definizione aspetti organizzativi in fase post emergenziale, di cui alla Circolare protocollo n. 179231 in data 19/10/2021 “<i>Disposizioni organizzative per il rientro in presenza (DPCM 23 settembre 2021)</i>” con approvazione della relativa modulistica e schema di accordo individuale. <p>Successivamente, alla luce del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021, che disciplina a regime l’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, e delle indicazioni emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con decreto del Presidente della Provincia n. 35 in data 24/01/2023, si è provveduto all’aggiornamento del “<i>Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)</i>”.</p> <p>Conseguentemente, si è provveduto a redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che viene riportato nell’allegato L.</p>
<p>3.3 - Sottosezione di programmazione: piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, approvato in allegato al Documento unico di programmazione di cui alla deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 in data 03/04/2023, è stato successivamente aggiornato al fine di tenere conto dei nuovi spazi assunzionali resisi disponibili a seguito dell’approvazione del Rendiconto al Bilancio 2022 (deliberazioni consiliari n. 13/2023 approvazione Rendiconto e n. 21/2023 variazione DUP). La versione aggiornata del Piano triennale dei fabbisogni di personale, è riportata nell’allegato M.</p> <p>In relazione alle esigenze di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, anche in riferimento alle previste nuove assunzioni, è stato redatto il Piano di formazione del personale, riportato nell’allegato N.</p>
<p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</p>	
<p>Il monitoraggio del presente 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’articolo 5 del DM n. 132/2022, viene effettuato:</p>	

- 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”.

In particolare:

per quanto riguarda la sottosezione “Valore pubblico”, la stessa viene monitorata in occasione della rilevazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi del Documento unico di programmazione, prevedendo un monitoraggio annuale;

per quanto riguarda la sottosezione “Performance”, la stessa viene monitorata secondo le previsioni contenute nel “Sistema di valutazione delle performance” di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 78/2020, in occasione della rilevazione sullo stato di attuazione del Piano delle performance, secondo le seguenti tempistiche: monitoraggio semestrale di metà anno per i soli obiettivi gestionali e monitoraggio di fine anno per tutti gli obiettivi e servizi;

per quanto riguarda il sistema di rilevazione di soddisfazione degli utenti, lo stesso è progettato in conformità a quanto previsto dall’articolo 8 (Indagini sulla soddisfazione dell’utenza) del richiamato “Sistema di valutazione delle performance” e monitorato in occasione della rilevazione sullo stato di attuazione del Piano delle performance;

- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. Per quanto riguarda strumenti e modalità, si veda quanto riportato nell’**allegato O**;
- 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;
- in fase di aggiornamento annuale del PIAO, viene inoltre effettuato il monitoraggio circa la tenuta generale del sistema di pianificazione in esso previsto e verificata l’esistenza degli opportuni collegamenti tra le sezioni e sottosezioni che lo compongono, secondo quanto previsto nello schema organizzativo per la formazione del PIAO, riportato nella parte dedicata alla premessa.