



OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 - ai sensi dell'art.6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

Proposta di delibera N° 139 / 2024

SU PROPOSTA DI

Direzione Organizzazione e Risorse Umane

Numero proposta: 139 / 2024

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 - ai sensi dell'art.6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

IL PRESENTE PROVVEDIMENTO HA RIFLESSI CONTABILI IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

PREMESSO CHE:

- l'art. 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce ai commi 1 e 2 che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) 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 ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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;

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;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, avente ad oggetto: “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113:
 - Piano dei fabbisogni del personale, di cui all'art. 6, commi 1,4,6 e art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo n. 165;
 - Piano della performance di cui all' articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a), della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (
 - Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), Legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano Organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, Legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale, n. 209 del 07 settembre 2022 è stato definito il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- ai sensi dell'articolo 7 comma 1 del suddetto Decreto il Piano Integrato di Attività ed

Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data;

- ai sensi del successivo articolo 8 comma 2, in 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;
- ai sensi dell'art. 11 comma 1 del suddetto Decreto negli Enti Locali, la competenza per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in avanti PIAO) è della Giunta.

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione consiliare n. 92 del 21.12.2024 è intervenuta l'approvazione del "Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2024-2026".

RICHIAMATO:

- il Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio di ANAC, con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7, a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023, ha fornito indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, "con l'intento, sempre presente, di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese" nell'ottica di favorire, attraverso la programmazione integrata, una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni;
- l'aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato da ANAC, con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, contenente indicazioni in merito alle misure di presidio per l'area dei contratti pubblici, alla luce del Decreto legislativo n. 36 del 2023 e delle nuove disposizioni in materia di digitalizzazione degli appalti;

DATO ATTO ALTRESI' CHE:

- a sostegno della strategia di prevenzione della corruzione è stata rielaborata la Sezione Normativa (allegato sub. A), che consta di 29 articoli e 3 appendici operative;
- In continuità con l'attività di verifica di tutti i modelli operativi già contenuti nel PTCPT 2022 ed assorbiti nel PIAO 2023, la Segreteria Generale in collaborazione con le Direzioni comunali, ha svolto nel 2023 un'attività di analisi dei processi, ricostruendo, per quelli a rischio corruttivo, le fasi in cui essi si scompongono al fine di giungere con il PIAO 2024-2026 ad un nuovo modello di Catalogo dei rischi;
- detta attività di analisi ha consentito una migliore e puntuale ricognizione dei processi, svolta a partire dalle competenze di ciascuna direzione, ha permesso di allocare più correttamente il rischio corruttivo e le relative azioni di mitigazione a livello di fase/azione; essa andrà comunque implementata -nel corso del 2024 - in modo da permettere l'individuazione dell'owner del processo, dell'output finale, delle interrelazioni nel processo (processi Inter-funzionali: partecipano diverse funzioni o unità organizzative, Inter-personali: operano diversi soggetti all'interno delle stesse unità organizzative), del personale addetto, delle risorse finanziarie di processo ecc.

- detta attività è stata prodromica all'aggiornamento del c.d. Catalogo dei Rischi (allegato sub. C) per il PIAO 2024, che rappresenta uno strumento di conoscenza organica e diretta delle procedure e degli strumenti di controllo adottati e consente - agli operatori interni ed all'utenza esterna - di poter avere contezza di attività e processi dell'Ente, anche in ambiti trasversali a più Direzioni. Il documento si articola per Area di rischio, processo, fase, rischio corruttivo, Modello Operativo, grado di rischio, Procedura di Qualità. Il report sarà rielaborato per la pubblicazione in Amministrazione trasparente in modo da consentire il collegamento ipertestuale ai modelli operativi indicati, così da rendere subito consultabile lo strumento di mitigazione del rischio.
- nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato aggiornato il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale, parte integrante della Sezione III.3, dalla quale si evince quanto segue:

Il Comune di Milano non incorre, per l'anno 2024, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- ha rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2022, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2022 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011);
- con deliberazione consiliare n. 92 del 21.12.2023 ha approvato il "Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2024-2026".
- ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 - 2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione sullo schema di rendiconto per l'esercizio finanziario 2022";
- non sussistono situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come da attestazioni dei dirigenti agli atti della Direzione Organizzazione e Risorse Umane depositate in atti comunali;
- ha approvato con determinazione del Direttore della Direzione Organizzazione e Risorse Umane n. 1021 del 22.02.2021, il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Milano per gli anni 2021-2023;
- ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3-bis, Decreto-Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- ha trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato la certificazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- ha rispettato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 per gli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà.

RILEVATO CHE:

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

In particolare:

- L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha

apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore”.

- Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale.

CONSIDERATO CHE:

In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

CONSIDERATO ALTRESÌ CHE:

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

| Fasce demografiche | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------------|------|-------|
| h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti | 9,0% | 10,0% |

DATO ATTO INOLTRE CHE

In coerenza del quadro normativo sopra richiamato, così come dettagliatamente illustrato nella

relazione allegata al presente atto, la programmazione delle assunzioni previste nel Piano Occupazionale 2024-2026 trova copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2024-2026 nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, così come aggiornato dal D.L. 90/2014. Per quanto riguarda le assunzioni di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del D. Lgs. 267/2000, già effettuate o da effettuare, la relativa spesa si intende autorizzata fino al termine del mandato del Sindaco.

PRESO ATTO

del parere favorevole espresso nella seduta del 24 gennaio 2024 (verbale n. 6 allegato quale parte integrante alla presente proposta di deliberazione) dal Collegio dei Revisori dei conti in relazione all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026 (allegato 4 al PIAO);

CONSIDERATO INFINE CHE:

- l'allegata proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento indicato in premessa e di tutte le specifiche normative applicabili alle diverse sezioni del medesimo Piano in coerenza con gli obiettivi previsti dal Documento Unico di programmazione del triennio 2024-2026, soprarichiamato e che sulla presente proposta vengono resi i pareri di regolarità tecnica dalle diverse figure dirigenziali coinvolte, ognuno limitatamente alle parti di rispettiva competenza;
- dovendosi procedere agli adempimenti successivi al fine di avviare le attività correlate e, in particolare, per attivare con sollecitudine le procedure di acquisizione di personale previste nel PIAO 2024-2026, Sezione III.3 "Piano Triennale dei fabbisogni di personale" di cui al presente provvedimento, si propone l'immediata eseguibilità del presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000.

VISTI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)", ed in particolare l'art. 2, comma 594, lettera che disciplina il "Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio";
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la Legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";
- la Legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14 il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante

“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

- la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee Guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell'Amministrazione digitale”, ed in particolare l'art. 12 che disciplina “Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa”;
- il “Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024”, adottato il 22/12/2022 e comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 31/01/2023;
- il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 avente ad oggetto: “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività ed organizzazione”;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro delle Finanze del 30 giugno 2022;
- il Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, ed in particolare gli artt. 48 e 134 IV comma;
- il Decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità” in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227;
- il Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA), approvato da ANAC, con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7;
- l'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, approvato con Deliberazione G. C. n. 432 del 31 marzo 2023 e successivamente aggiornato con Deliberazione G. C. n. 996 del 18 luglio 2023, con Deliberazione G. C. n. 1555 del 16 novembre 2023 e con Deliberazione G. C. n. 1701 del 22 dicembre 2023;
- la deliberazione consiliare n. 92 del 21.12.2023 recante “Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2024-2026”;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE












1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Decreto del

Presidente della Repubblica avente riguardo al: “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)” e secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (allegato A parte integrante alla presente proposta di deliberazione), così costituito:

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|
| PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE | | |
| SEZIONE I. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | | |
| SEZIONE II. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | | |
| SEZIONE III. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | |
| SEZIONE IV. MONITORAGGIO | | |
| SEZIONE | V. | GLOSSARIO |
| ALLEGATI AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE | | |
| 1. DUP 2023-2025: MISSIONI, OBIETTIVI STRATEGICI, PROGRAMMI OPERATIVI E AGENDA 2030 | | |
| 2. PDO: PROGRAMMI OPERATIVI, OBIETTIVI, DIMENSIONI E DRIVER DEL VALORE PUBBLICO GENERATO | | |
| 3. 1 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA SUB A SEZIONE NORMATIVA | | |
| 3. 2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA SUB B MODELLI DI AMBITO TRASVERSALE - MODELLI OPERATIVI | | |
| 3.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA SUB C CATALOGO DEI RISCHI | | |
| 3.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA SUB D TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA E RELATIVI RESPONSABILI | | |
| 4. RELAZIONE PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026 | | |
| 5. LAVORO AGILE- STRUMENTI DI COLLABORAZIONE | | |
| 6. STRATEGIA DI ADOZIONE PER L'APPLICAZIONE DEL PTI (Piano Triennale Informatica) | | |
| | | |

2. di dare atto che la Direzione Organizzazione e Risorse umane, provvederà alla pubblicazione della presente proposta di deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", nelle pertinenti sottosezioni;
3. di dare atto che la Direzione Organizzazione e Risorse Umane provvederà alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente proposta di deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113 ed in particolare con la circolare n. 2 del 2022 utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO, messo a disposizione dal suddetto Dipartimento;
4. di dare atto che la presente proposta di deliberazione verrà trasmessa al Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) ai sensi dell'art. 28 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
5. di dare atto che il PIAO potrà essere aggiornato nelle diverse sezioni in coerenza con la relativa normativa di riferimento e in applicazione della disciplina introdotta dal C.C.N.L. 16.11.2022, Comparto Funzioni Locali;
6. di dichiarare il provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - IV comma del D.Lgs. 267/2000.

Si dichiara che sono parte integrante della presente proposta di deliberazione gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo della proposta sopra riportato:

1. All.1_DUP_2024-2026_PIAO-signed.pdf 
2. Allegato_SUB_A_Sezione_normativa_2024_2026_signed_signed.pdf 
3. Allegato_SUB_B_TESTO_COMPLETO_AT_e_MO_2024_2026_signed_signed.pdf 
4. Allegato_SUB_C_Registro_dei_rischi_signed_signed_signed.pdf 
5. Allegato_SUB_D_2024_2026_Griglia_trasparenza_signed_signed.pdf 
6. All_4_Relazione_programma_fabbisogni_2024-2026_signed.pdf 
7. All_5_Lavoro_agile_-_Strumenti_di_collaborazione_signed.pdf 
8. All_6_STRATEGIA_DI_ADOZIONE_PER_L'APPLICAZIONE_DEL_PTI_signed.pdf 
9. Parere_n_6_del_24.01.24_Piano_Fabbisogno_Personale_Triennio_2024-2026-signed.pdf 
10. CdM_Piao2024_2026_DOC_FINALE_v20_signed.pdf 
11. PdO_2024-2026__rev_20240131_def_signed.pdf 

¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stata sottoscritta la proposta