



# Comune di Cinisello Balsamo

## Città Metropolitana di Milano

**ORIGINALE**

Data: 11/04/2024

**GC N. 104**

### **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIAO "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026" - ANNO 2024.**

L'anno duemilaventiquattro il giorno 11 del mese di aprile alle ore 14:00, nella sala Giunta del palazzo civico, si è riunita la Giunta Comunale presieduta da: Il Sindaco Giacomo Ghilardi

Si dà atto che risultano presenti i seguenti Amministratori in carica:

1	GHILARDI GIACOMO	Sindaco	Presente
2	BERLINO GIUSEPPE	Vicesindaco	Presente
3	BERNESCHI FABRIZIA	Assessore	Presente
4	FUMAGALLI MARIA GABRIELLA	Assessore	Presente
5	MAGGI DANIELA	Assessore	Assente
6	MALAVOLTA RICCARDO	Assessore	Presente
7	SCAFFIDI FRANCESCO	Assessore	Presente
8	VISENTIN RICCARDO	Assessore	Presente

Assiste alla seduta Il Vicesegretario Generale Mario Conti.

Componenti presenti n. 7

Il Presidente, riconosciuta la validità della seduta, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

# OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIAO "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026" - ANNO 2024.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

L'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto, per tutte le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole ed istituzioni educative, l'adozione, ogni anno, entro il 31 gennaio, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale, è di competenza della Giunta Comunale ed assorbe e sostituisce, in ottica di semplificazione, una serie di documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a adottare:

- Il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001
- Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001
- Il Piano delle razionalizzazioni delle dotazioni strumentali, di cui all'art. 2 della L. 244/2007
- Il Piano della performance, di cui all'art. 10, del D.Lgs. 150/2007
- Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui agli artt. 1 e 60 della L. 190/2012
- Il Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14 della L. 124/2015
- Il Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, della L. 198/2006

I suddetti Piani sono stati soppressi con DPR n. 81 del 30 giugno 2022 "*Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*".

Con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica, n. 132 del 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO.

**Dato atto che** lo schema tipo del PIAO è il seguente:

- Sezione 1 – scheda anagrafica dell'amministrazione
- Sezione 2 – valore pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3 – organizzazione e capitale umano
- Sezione 4 – monitoraggio

**La sezione 1** riporta i **dati identificativi** dell'Amministrazione.

**La sezione 2** si compone di **tre sottosezioni**:

- Valore pubblico
- Performance
- Rischi corruttivi e trasparenza

<b>Valore pubblico</b>	illustra le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni) – fa riferimento all'analisi del contesto e alla programmazione strategica già illustrata nel DUP
<b>Performance</b>	illustra gli obiettivi di performance come definiti dalla L. 150/2009, connettendo gli aspetti organizzativi e le

	responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall'amministrazione finalizzati alla generazione di valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni)
<b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	illustra le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla "buona amministrazione"

**La sezione 3** si compone di **tre sottosezioni**:

- Struttura organizzativa
- Organizzazione del lavoro agile
- Piano triennale del fabbisogno di personale

<b>Struttura organizzativa</b>	presenta il modello organizzativo scelto dall'Ente e adeguato alla realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell'Amministrazione
<b>Organizzazione del lavoro agile</b>	illustra i modelli di organizzazione del lavoro "da remoto", da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa
<b>Piano triennale del fabbisogno del personale</b>	riporta la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico. Sono illustrate le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione del personale dell'Ente.

**La sezione 4 – Monitoraggio**

<b>Monitoraggio</b>	illustra gli attori, le modalità e la frequenza dei controlli dell'intero contenuto delle suddette sezioni/sottosezioni, per rendere il Piano costantemente aggiornato e adeguato alle necessità e all'efficacia dell'organizzazione, nell'ottica di perseguimento di valore pubblico.
---------------------	--

**Considerato che**, i diversi piani che sono solo confluiti in un unico documento, l'Ente ha colto l'opportunità di elaborare un Piano che fosse davvero "integrato", anche attraverso l'istituzione un gruppo di lavoro intersettoriale, formato dalle unità organizzative Programmazione e controllo, Affari generali e audit, Organizzazione e Risorse Umane.

## Visto che:

- I numerosi documenti di programmazione che sono confluiti nel PIAO sono stati rivisti alla luce del concetto di *Valore Pubblico*, riconnettendo tra loro gli obiettivi.

- Per Valore Pubblico s'intende il livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi (utenti e stakeholder). È un concetto che può cambiare, a seconda di chi lo osserva, oltre che nel tempo e nello spazio, deve quindi essere contestualizzato, ovvero poter rispondere alla domanda: che cos'è Valore Pubblico per la maggior parte dei cittadini di questo territorio, in questa fase storica.

È, inoltre, necessario favorire la generazione di Valore Pubblico anche a beneficio dei cittadini futuri, attraverso un'amministrazione delle risorse disponibili efficace ed efficiente (buona amministrazione).

- Dal programma di mandato e dalle sue linee di indirizzo, già illustrate nel DUP e nella Nota di Aggiornamento, l'Amministrazione ha individuato cinque valori fondamentali di benessere per i cittadini che vivono a Cinisello Balsamo in questi anni:

1. **Benessere territoriale e sicurezza**
2. **Benessere socio-ambientale**
3. **Benessere economico, lavoro, equità e solidarietà sociale**
4. **Benessere socioeducativo, culturale ed associativo**
5. **Accountability, trasparenza e partecipazione**

- I primi quattro riguardano il benessere degli abitanti e degli utilizzatori della città, il quinto focalizza sulla governance della città ed è altrettanto fondamentale perché costituisce il presupposto per la generazione degli altri.

## Viste altresì che:

-L'intera **sezione 2 – Valore Pubblico, performance e anticorruzione**, evidenzia le connessioni tra:

- la programmazione strategica ed operativa di medio/lungo periodo, riportata nel Documento Unico di Programmazione e i suoi aggiornamenti (DUP e NADUP), a partire dall'analisi del contesto esterno ed interno per finire con le strategie e gli obiettivi operativi – (performance istituzionale), ovvero le politiche che sono state messe in atto dall'amministrazione al fine di generare i suddetti valori pubblici;
- la programmazione gestionale (performance organizzativa) attraverso la quale le politiche si declinano in attività, interventi, servizi, attuando gli obiettivi assegnati ai dirigenti e alle persone che lavorano per l'amministrazione della città al fine di generare valore pubblico;
- la programmazione delle misure di buona amministrazione (prevenzione della corruzione, antiriciclaggio, trasparenza) finalizzate a proteggere il valore pubblico generato (performance organizzativa e istituzionale).

- Nella **sezione 3 – Organizzazione e capitale umano**, viene illustrato:

- il modello organizzativo ritenuto più idoneo per generare i valori pubblici individuati, comprendendo non solo la quantità di persone e la tipologia dei profili professionali necessari, ma anche le azioni programmate per assicurare quella che possiamo definire "la salute dell'organizzazione", ovvero il continuo sviluppo delle competenze per affrontare i cambiamenti e la cura del benessere organizzativo (performance organizzativa).

- Nella **sezione 4 – Monitoraggio**, è stato progettato:

- un sistema di controllo integrato al fine di verificare con continuità tutti gli ambiti della programmazione e poter intervenire tempestivamente per adeguare gli interventi alle mutate necessità.

## Rilevato che:

- ANAC ha annunciato, tramite comunicato del 10 gennaio 2024, che il termine per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2024-2026 rimane fissato al 31 gennaio 2024 per gli

enti e le pubbliche amministrazioni, conformemente all'art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012. Inoltre, per quanto riguarda esclusivamente gli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è stato posticipato al 15 aprile 2024, a causa del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione stabilito dal decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023.

**Richiamate** le seguenti disposizioni normative:

- Lo Statuto Comunale;
- La Delibera del Consiglio Comunale del 07 marzo 2024 n. 15 di "Approvazione nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (NADUP) 2024/2026";
- La Delibera di Consiglio Comunale dell' 11 marzo 2024 n. 17 di "Approvazione del Bilancio Finanziario 2024-2026 e relativi allegati";
- La Delibera di Giunta Comunale n. 65 del 12 marzo 2024 "Approvazione PEG 2024-2026";

**Ritenuto di** provvedere all'approvazione dell'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per triennio 2024/2026 e i suoi allegati, parti integranti e sostanziali del presente atto;

**Viste:**

- la coerenza del PIAO con gli altri strumenti di programmazione strategica, DUP, NADUP e Bilancio 2024-2026;
- la coerenza della sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza – con la programmazione strategica e gestionale;

**Accertata la** competenza in materia della Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;

**Visto** il parere positivo espresso dal Collegio di Revisione dei Conti in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale, di cui alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano – sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale;

**Preso atto** che è stata resa l'informazione preventiva alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 16 novembre 2022;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del Dlgs 267/2000.

Ad unanimità di voti favorevoli:

#### **DELIBERA**

1. **di approvare** la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **di approvare** l'allegato PIAO "Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Annualità 2024 e i suoi allegati, parti integranti e sostanziali del presente atto;
3. **di trasmettere** il presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/ 2021;
4. **di disporre la pubblicazione** del presente provvedimento sul sito internet del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 33/ 2013 e dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/2021.

Successivamente, ad unanimità di voti favorevoli:

#### **DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. – D.lgs. 18.08.2000 n. 267.

Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 e seg. D.Lgs. 82/2005.

Il Sindaco Giacomo Ghilardi

Il Vicesegretario Generale Mario Conti