



COMUNE DI BIOGLIO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e art.1 comma 3 DPR n.81/2022)

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 16 DEL 21/03/2025

INDICE

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 3
Sezione 1 – anagrafica dell’amministrazione	pag. 4
Sezione 2 – valore pubblico performance e anticorruzione	pag. 5
Sottosezione 2.1 – valore pubblico	pag. 5
Sottosezione 2.2 – performance	pag. 5
Sottosezione 2.3 – rischi corruttivi e trasparenza	pag. 9
Sezione 3 – organizzazione e capitale umano	pag. 10
Sottosezione 3.1 – struttura organizzativa	pag. 11
Sottosezione 3.1.1 - livelli di responsabilità organizzativa	pag. 11
Sottosezione 3.1.2- ampiezza media delle unità organizzative	pag. 11
Sottosezione 3.2 – organizzazione del lavoro agile	pag. 11
Sottosezione 3.3 – piano triennale del fabbisogno di personale	pag. 13
Sottosezione 3.3.1 - rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente	pag. 13
Sottosezione 3.3.2 - programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno	pag. 14
Sottosezione 3.3.3 - obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse	pag. 16
Sottosezione 3.3.4 - strategia di copertura del fabbisogno	pag. 16
Sottosezione 3.3.5 - formazione del personale	pag. 16
Sezione 4 – monitoraggio	pag. 17

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 consentendo all'ente di finalizzare la sua azione al miglioramento delle condizioni di vita dell'ente, dei suoi utenti, stakeholder e dei cittadini e rispondere in modo funzionale al reale soddisfacimento delle loro esigenze sociali. Considerato che il Comune, con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 5 novembre 2024, ha approvato una rimodulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale, attualmente in fase di istruttoria presso la sezione regionale della Corte dei Conti, si manifesta quale obiettivo primario il pieno rispetto di tale piano.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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, 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.

Viene inoltre presa in considerazione la delibera nr.31 del 30.01.2025 di Anac ad oggetto: "Piano Nazionale Anticorruzione aggiornamento 2024 PNA 2020-2022", la quale contiene le indicazioni per la predisposizione della sezione "rischi corruttivi e trasparenza del PIAO per i Comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti".

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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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'art. 4, c. 1, lett. 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, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	COMUNE DI BIOGLIO
Indirizzo	VIA V.EMANUELE II N.5
Sito internet istituzionale	www.comune.bioglio.bi.it
Telefono	015441115
PEC	bioglio@pec.ptbiellese.it
Codice fiscale	00229290028
Codice Istat	005096
Personale	3
Comparto di appartenenza	Enti locali

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 2.1 “Valore pubblico”.

2.2 Performance

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 2.2 “Performance”. Tuttavia questa amministrazione, che annualmente ha sempre deliberato il piano della performance, ha stabilito per motivi di trasparenza ed efficienza dell’azione amministrativa di inserirla nel PIAO.

La Sottosezione 2.2 “Performance” è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall’attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell’efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell’Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l’implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l’economicità nell’erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l’individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Gli obiettivi sono proposti dal Responsabile di Area alla Giunta e possono essere soggetti a variazioni in corso d’anno.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori. Di seguito sono descritti gli obiettivi per il triennio 2025-2027:

Riduzione dei tempi di pagamento

Dipendenti coinvolti : Chiara Giacomini

Ai sensi dell'art.4 bis D.L.13/2023 convertito in Legge 41/2023 è fatto obbligo a tutte le pubbliche amministrazioni di assegnare uno specifico obiettivo ai responsabili del pagamento delle fatture relativo al rispetto dei tempi di pagamento secondo la normativa vigente. L'obiettivo, cui è attribuito il 30% della retribuzione di risultato, è assegnato alle due unità di personale a tempo indeterminato che operano negli uffici e precisamente: la dipendente EQ responsabile del servizio tecnico e la dipendente addetta ai servizi amministrativi e demografici con specifica responsabilità. Per la definizione dell'obiettivo occorre considerare l'attuale organizzazione del Comune, priva di un dipendente addetto al servizio ragioneria che risulta affidato a ditta esterna, cui si aggiunge la criticità connessa alla condizione strutturalmente deficitaria che ha comportato l'adozione da parte del Consiglio Comunale di un piano di riequilibrio finanziario ai sensi dell'art. 243 bis c. 5 D.Lgs 267/2000 in attesa di approvazione da parte della Corte dei Conti. L'obiettivo può pertanto essere posizionato solo in relazione all'attività di liquidazione delle fatture della sola area di riferimento delle dipendenti e riguarda tre fasi:

- 1) verifica correttezza formale e sostanziale della fattura entro 10 giorni dal ricevimento
- 2) segnalazione alla ditta per l'imputazione della fattura in contabilità entro 15 giorni dal ricevimento
- 3) liquidazione fattura entro 25 giorni dal ricevimento

Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e attività (PIAO)

Dipendenti coinvolti : Chiara Giacomini
Giovanna Sommatìs
Fabrizio Piras

L'Ente si propone di procedere all'aggiornamento delle strategie di prevenzione dei rischi corruttivi che, alla luce dei nuovi strumenti di programmazione, sono contenute nella sezione apposita del PIAO e perciò integrate nell'ambito di una programmazione triennale più ampia. Il fine ultimo è quello di contribuire, attraverso la prevenzione della corruzione, alla generazione e protezione del valore pubblico evitando il più possibile che i fenomeni corruttivi possano eroderlo. In esecuzione della deliberazione ANAC n. 31 del 30/01/25, pur richiamando quanto già previsto dal piano anticorruzione 2024-2026, si è ritenuto di rivedere alcune valutazioni del rischio corruttivo, ampliando la sfera delle specifiche misure con particolare riguardo alla gestione dei contratti ed al bilancio. L'obiettivo è individuato nella conoscenza da parte dei dipendenti del contenuto del piano, nella sua piena applicazione, nella formazione in presenza o in modalità FAD e nel corretto adempimento degli obblighi di trasparenza, in particolare con riguardo alla pubblicazione dei contratti pubblici. Permane una particolare attenzione ai processi che prevedono la gestione dei fondi europei e del PNRR opportunamente mappati. Delle misure individuate, sia generali che specifiche, sarà individuata la programmazione del monitoraggio come da indicazioni PNA 2022-2024.

Indicatore temporale: entro il 31/12/2025

- 1) Conoscenza del piano e formazione in presenza o in modalità FAD
- 2) Corretto adempimento di tutti gli obblighi di trasparenza

3) Monitoraggio delle azioni e contenimento del rischio

Formazione obbligatoria

Dipendenti coinvolti : Chiara Giacomini
Giovanna Sommatìs
Fabrizio Piras

In esecuzione della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica per la PA è prevista la formazione obbligatoria quale obiettivo di performance che prevede un minimo di 40 ore pro capite all'anno. Il valore della formazione risiede nel miglioramento delle competenze e nella valorizzazione del personale. Essa promuove un senso di professionalità e motivazione che l'Ente intende realizzare attraverso la formazione continua offrendo una varietà di opportunità tra cui i corsi online.

Indicatore temporale e di risultato: entro il 31/12/2025 – relazione sottoscritta dai dipendenti di avvenuta formazione

Corsi per transizione al digitale (Syllabus) e codice degli appalti

Corsi attinenti alle materie di competenza

Corsi in tema di prevenzione corruzione e trasparenza ed etica pubblica

Per i singoli dipendenti sono individuati i seguenti obiettivi:

SOMMATIS GIOVANNA OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNO 2025

SEGRETERIA	L'obiettivo comprende, previa formazione specifica, attività di segreteria ovvero cura, redazione degli atti, nella fase preventiva consistente nel controllo della loro completezza con i pareri ed a seguito della decisione dei rispettivi organi competenti (deliberazioni di Giunta e Consiglio Comunale), pubblicazione, comunicazione ai terzi interessati ed archiviazione
	INDICATORE DI RISULTATO: attestazione da parte del segretario comunale/sindaco INDICATORE TEMPORALE: 5 giorni dalla decisione dell'organo competente
DATA DI CONCLUSIONE: 31 dicembre	VALORE ATTESO 100%

CHIARA GIACOMINI OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNO 2025

EDILIZIA PRIVATA	L'obiettivo consiste nel migliorare la propria competenza in materia di edilizia privata attraverso la partecipazione ad un seminario ed il confronto con
------------------	---

	tecnic del settore su una specifica problematica.
	INDICATORE DI RISULTATO: relazione sottoscritta dalla responsabile di avvenuto raggiungimento dell'obiettivo
DATA DI CONCLUSIONE: 31 dicembre	VALORE ATTESO: 100%
LAVORI PUBBLICI: PA DIGITALE 2024 - MISURA 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - Comuni (luglio 2024) - Missione 1 Componente 1 e Misura 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)" - Enti Terzi - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 2.2 Sub-investimento 2.2.3	L'obiettivo consiste in una maggiore sicurezza nella protezione dei dati dell'Ente e maggiore accessibilità agli stessi nonché contenimento dei costi fissi dell'informatizzazione.
	INDICATORE DI RISULTATO: relazione sottoscritta dalla responsabile di avvenuto raggiungimento dell'obiettivo
DATA DI CONCLUSIONE: 31 dicembre	VALORE ATTESO: 100%

PIRAS FABRIZIO
OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNO 2025

RAPPORTI CON UFFICIO TECNICO	L'obiettivo assegnato è volto al miglioramento della comunicazione operativa tra il dipendente assegnatario dell'obiettivo e l'ufficio tecnico attraverso l'organizzazione del lavoro settimanale mediante la redazione di un calendario e confronto con il Responsabile del Servizio. Rendicontazione, anche verbale, dell'operato al Responsabile
	INDICATORE DI RISULTATO: redazione di report semestrale
DATA DI CONCLUSIONE: 31 dicembre	VALORE ATTESO: 100%

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza contiene quale **Allegato A) “Piano di prevenzione della corruzione e di trasparenza”**.

Il DL 80/2021 all’art. 6, introducendo il PIAO, ha previsto la pianificazione della prevenzione della corruzione della trasparenza quale parte integrante di un unico sistema di programmazione triennale dell’ente.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico sociale ambientale della comunità di riferimento, per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. ANAC sostiene che le misure di prevenzione della corruzione per la trasparenza sono essenziali per perseguire il valore pubblico e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi”

Il Comune fino all’anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall’anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della suddetta disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell’Allegato A) “Piano di prevenzione della corruzione e di trasparenza”.

Per l’anno 2024, l’Anac ha approvato la Deliberazione n.605 del 19.12.2023 con la quale ha fornito limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di presidiare l’area dei contratti pubblici. Per l’anno 2025 l’Anac ha fornito indicazioni per la predisposizione della sezione “rischi corruttivi e trasparenza del PIAO per i Comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti con la deliberazione nr.31 del 30.01.2025.

I comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell’anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

<input type="checkbox"/>	Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
<input type="checkbox"/>	Modifiche organizzative rilevanti
<input type="checkbox"/>	Modifiche degli obiettivi strategici
<input type="checkbox"/>	Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

➤ Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l’organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

➤ In caso contrario l’amministrazione adotta una nuova sezione del PIAO nella quale dar conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell’ambito del nuovo atto di programmazione.

Si dà atto della seguente situazione del Comune di Bioglio:

- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 20 dicembre 2023 ha disposto di fare ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, prevista dagli artt. 243 bis, 243 ter e 243 quater del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 dell'8 marzo 2024 ha provveduto all'approvazione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, trasmesso, per la relativa istruttoria, al Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali - Direzione centrale per la finanza locale ed alla sezione regionale della Corte dei Conti;
- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 in data 29 agosto 2024, in occasione del cambio di Amministrazione e ricorrendone le condizioni, ha disposto di avvalersi della facoltà di rimodulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'artt. 243-bis, comma 5, del D. Lgs. 267/2000;
- il piano rimodulato è stato approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 05.11.2024 e trasmesso, per la relativa istruttoria, al Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali - Direzione centrale per la finanza locale ed alla sezione regionale della Corte dei Conti e attualmente in fase di istruttoria

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:



Si ritiene di confermare il precedente P.I.A.O. 2024/2026, procedendo nell'anno in corso all'analisi specifica delle mappature e dei processi di lavoro aggiornandoli ove necessario rispetto all'attuale situazione dell'ente (Allegato A).

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il Comune tra i suoi obiettivi prioritari include la promozione di condizioni di equità tra uomini e donne che lavorano nell'Ente secondo l'allegato **Piano delle Azioni Positive – allegato B)**

3.1. Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune si articola in Settori e Servizi. Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal titolare di E.Q

Il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello e può comprendere una pluralità di uffici. Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente.

Il Comune di Bioglio alla data odierna dispone di tre unità di personale a tempo indeterminato in servizio per 36 ore settimanali come di seguito indicato:

Settore/Servizio	Area	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Amministrativo	Istruttori	1	1 –	0
Tecnico	istruttore	1	1-	0
Tecnico	Operatore esperto	1	1-	0

L'Ente fa inoltre ricorso a Società specializzate che danno supporto nelle materie finanziarie e Tributarie, in attesa di definire un rapporto in convenzione con altro Ente o a tempo determinato parziale ai sensi dell'art.1 comma 557 Legge 311/2004.

3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa

Trattandosi di un Ente di minime dimensioni, il Comune dispone di un solo Istruttore EQ Responsabile del Settore Tecnico Tutte le altre funzioni di Responsabile dei Servizi sono, al momento, attribuite ai sensi dell'art.53 comma 23 Legge 388/2000, ad un assessore, con riferimento ai servizi Finanziario, Amministrativo e Personale.

3.1.2 Ampiezza media delle unità organizzative

DISTRIBUZIONE PERSONALE

CENTRO DI RESPONSABILITA'	DIPENDENTI	%	TOTALE
Settore Tecnico	1	100	100

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con il termine lavoro agile (o smart working) ci si riferisce a una particolare modalità di esecuzione del lavoro, introdotta dall'art. 18 c.1 legge n. 81/2017, consistente in una prestazione professionale che si svolge all'esterno della sede comunale, basata su una flessibilità di orari e di luoghi. Previsto quale misura emergenziale in esecuzione dei provvedimenti adottati per contrastare la pandemia da coronavirus COVID-19, la disciplina attuale comporta il superamento di tale fase straordinaria. Le Amministrazioni sono state supportate, attraverso decreti ministeriali, con numerose indicazioni metodologiche nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria. Con decreto interministeriale n 132 del 30 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" sono state definite le condizioni per l'attivazione delle prestazioni lavorative in modalità agile. (art. 4 sez. B) nella fase ordinaria e precisamente:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare i servizi a favore degli utenti ;
- la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- la garanzia della più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- la verifica degli apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Alle indicazioni ministeriali si aggiunge Il nuovo Ccnl Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, il quale introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di “lavoro agile” e “lavoro da remoto”. Il primo, ai sensi dell'art. 63, “è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Ciascun ente disciplina tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con proprio Regolamento, previo confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2022 e su espressa richiesta del dipendente interessato.

Il lavoro agile rappresenta pertanto non solo uno strumento di conciliazione a garanzia dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, ma costituisce anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, contribuendo a sostenere la cultura della digitalizzazione, dentro e fuori la Pubblica Amministrazione

Nella rilevazione “Lavoro agile tra presente e futuro”, promossa dal Ministro per la Pubblica amministrazione attraverso la piattaforma ParteciPa curata da Formez PA, che ha riguardato i dipendenti pubblici italiani, è emerso che, a seguito dell'esperienza del lavoro agile, il 96,3% dei dipendenti ritiene che sia una modalità di lavoro che consente di impiegare meglio il proprio tempo e l'85,4% che consenta di conciliare le esigenze di cura personali e familiari. Il 73% ritiene che il lavoro agile faccia aumentare la produttività del proprio lavoro.

Lo stato di attuazione presso il Comune

Considerato che il Comune consta di una unica unità di personale in ciascun settore amministrativo/demografico e tecnico (escluso l'operatore tecnico) entrambi comprensivi dell'attività da svolgersi con sportello di apertura al pubblico, la possibilità delle giornate di lavoro a distanza al netto dei giorni di astensione dalla prestazione lavorativa a qualsiasi titolo (es.malattia, ferie, permessi, banca ore) è correlata all'organizzazione dell'apertura al pubblico.

Tale organizzazione sarà oggetto di valutazione da parte dell'Amministrazione al momento della richiesta di attivazione dello smart working da parte delle dipendenti interessate, fermo restando che l'istituto è applicabile esclusivamente alle attività cd “smartabili” che fanno capo ai servizi amministrativi e tecnici. L'accesso al lavoro agile può essere favorito attraverso meccanismi di rotazione in modo da garantire il corretto svolgimento del servizio all'utenza.

Tra i requisiti per l'adozione del lavoro agile è necessaria un'adeguata dotazione tecnologica e informatica per il lavoratore. Per le attività da remoto, è fondamentale che ogni lavoratore utilizzi del materiale, di proprietà dell'Amministrazione o del lavoratore stesso, che rispetti obblighi di sicurezza e privacy. Per creare ambienti di lavoro agile adeguati, e per consentire ai propri dipendenti di operare in modalità agile, l'Amministrazione:

- assicura che i dispositivi dell'Ente siano in grado di lavorare con le piattaforme più diffuse;
- garantisce un ambiente di lavoro condiviso, tramite il ricorso a cartelle, spazi e materiale accessibile in quanto connesso alla rete del Comune;
- dota i dispositivi di efficienti sistemi antivirus che consentono di scongiurare gli attacchi informatici;
- fornisce webcam per consentire la fruizione di corsi in modalità a distanza;

Per ciò che concerne il delicato tema della sicurezza, il dipendente, sia nel caso in cui sia assegnatario di dotazione informatica fornita dall'ufficio, sia nel caso in cui adoperi proprie dotazioni, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza è tenuto ad accertare: la presenza delle condizioni che garantiscono la piena operatività della dotazione, il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Attualmente non è in essere alcun contratto di lavoro agile pur non escludendone la fattibilità sulla base dei criteri sopra esposti.

Programma di sviluppo del lavoro agile

Con riguardo allo sviluppo del lavoro agile, l'Ente continua l'azione diretta sia alla formazione del personale sia al miglioramento dei supporti hardware e delle infrastrutture digitali utili al lavoro a distanza. L'implementazione e lo sviluppo del lavoro agile si pone in un'organizzazione del lavoro già orientata sui risultati. Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente prevede l'assegnazione di obiettivi riconducibili al ciclo della performance, con lo scopo principale di coinvolgere i dipendenti negli obiettivi dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare il personale verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività. Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza. Il contributo al miglioramento della performance si declina attraverso tre dimensioni organizzative: riduzione dei costi pro capite di funzionamento dell'Ente, incremento delle ore lavorate in periodi tradizionalmente di assenza (malattia e congedi), miglioramento della percezione della qualità del servizio reso con il ricorso con il lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		NOTE
	FT	PT	
AREA OPERATORI ESPERTI	1	0	---
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2	0	---
TOTALE	3	0	---

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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 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.

E’ dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell’evoluzione dei bisogni dell’ente

		NOTE
Piano assunzionale personale a tempo parziale 50% e indeterminato.		
2025	0	
2026	1 al 50% 1 al 50%	Operatore Esperto Istruttore Amministrativo/contabile
2027	0	----

Stima del trend delle cessazioni		
2025	0	----
2026	1	Operatore Esperto
2027	0	----

L’Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell’art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 dando atto, con questo provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero per gli anni 2025/2026;

Il 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 turnover 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.

Il Comune di Bioglio collocandosi nella fascia demografica A tra 0 e 1000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (29,50%), si configura infatti come ente virtuoso ai sensi del D.M. del 17/03/2020. Tale affermazione emerge dai seguenti prospetti elaborati con i dati del rendiconto 2023 e di bilancio 2025-2027 approvato il 20/12/2024, tenendo conto di quanto disposto dall’art.3 comma 6 D.L. 44/2023

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BIOGLIO
POPOLAZIONE	896
FASCIA	A
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29,50%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	33,50%

Determinazione del valore soglia per il Comune di Bioglio:

Rendiconti	2021	2022	2023
Acc. Titolo 1°	818.581,29	656.775,73	631.432,03
Acc. Titolo 2°	59.708,45	7.768,84	29.230,92
Acc. Titolo 3°	228.690,65	251.147,27	252.758,34
Totale entrate correnti (A)	1.106.980,39	915.691,84	913.421,29

Parametro	Metodo di calcolo	Importo
A. Media entrate correnti 2021/2023	$1.106.980,39 + 915.691,84 + 913.421,29 = 2.936.093,52 : 3$	978.697,84
B. FCDE bilancio di previsione 2023		24.175,00
C. Importo di riferimento per determinare il valore soglia	A - B	954.522,84

Parametro	Metodo di calcolo	Importo
D. Valore soglia (da DM 17 marzo 2020)	Impegni di competenza al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP. 29,5% di 1.015.776,66	281.584,24
E. Spesa personale 2023		256.093,25
F. Limite di incremento a regime	Valore soglia – Spesa 2023	25.490,99

1. Anno	2. Spesa personale 2018	3. Incremento % da DM 17 marzo 2020	4. Incremento in valore assoluto	5. Limite di spesa (2+4)
2024	179.657,23	35%	62.880,03	242.537,26
2025	Valore soglia pari al 29,5% della media entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati.			299.654,11
2026	Valore soglia pari al 29,5% della media entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati.			299.654,11
2027	Valore soglia pari al 29,5% della media entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati.			299.654,11

Dalla tabella sopra riportata, si deduce che, per quanto concerne la programmazione delle assunzioni, l'Ente potrebbe attuare una buona politica assunzionale, ma, considerata la difficile condizione finanziaria esposta nel piano di riequilibrio finanziario adottato dal Consiglio Comunale ed in attesa di approvazione da parte della Corte dei Conti, si limita a prevedere un percorso minimale ed indispensabile per assicurarne i servizi istituzionali. Intende quindi esercitare la propria facoltà assunzionale solo con la cessazione per collocamento a riposo dell'operatore esperto prevista nell'anno 2026. Previa autorizzazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli

Enti Locali, si ritiene di programmare nell'anno 2026 due assunzioni a tempo parziale 50% ed indeterminato:

N1 Istruttore Amministrativo Contabile (ex Categoria C) per un 50% dell'attività lavorativa

N1 Operatore Esperto (ex Categoria B) per un 50% dell'attività lavorativa

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

L'Ente, dotato di una struttura minima, persegue l'obiettivo di promuovere nell'organizzazione l'assunzione di professionalità necessarie per il corretto funzionamento dei servizi istituzionali indispensabili. In tale prospettiva si pone la previsione di incrementare la struttura nell'anno 2026 con un Istruttore Amministrativo Contabile a tempo indeterminato per un 50% dell'attività lavorativa, destinato ai servizi Finanziari e con un Operatore Esperto a tempo indeterminato per un 50% dell'attività lavorativa, destinato ai servizi di manutenzione strade e verde pubblico.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

L'Ente, pur dotato di una buona capacità assunzionale, intende procedere con cautela in considerazione della grave situazione economica esposta nel piano di riequilibrio finanziario pluriennale. Prevede due soli rapporti di lavoro a tempo indeterminato e parziale (50%) per l'anno 2026, in sede di turnover.

Si rappresenta tuttavia che, nel corso del triennio 2025-2027, potrebbero sorgere situazioni straordinarie e temporanee connesse all'assolvimento di compiti istituzionali inderogabili tali da rendere necessarie convenzioni con altri Comuni o assunzioni extra time ai sensi dell'art. 1 c. 557/2004, a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, apprendistato, tirocini, stage, somministrazione di lavoro.

3.3.5 Formazione del personale

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. Tale indirizzo recepisce pienamente la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica che comporta un obbligo di formazione obbligatoria per ciascun dipendente pari a n. 40 ore annue. L'azione formativa deve tendere ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale, migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella formazione a distanza.

L'ente si è dotato dell'allegato **piano formativo– allegato C)** oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5 CCNL del 16/11/2022.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Tuttavia l'ente ha deciso di provvedere ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. La Responsabile/ il Segretario effettuerà il monitoraggio di tutti gli obiettivi assegnati almeno una volta l'anno indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Il monitoraggio sarà esaminato dal Nucleo di Valutazione.