

COMUN DA LA VAL

PROVINCIA DE BALSAN

GEMEINDE WENGEN

PROVINZ BOZEN

COMUNE DI LA VALLE

PROVINCIA DI BOLZANO

39030 La Val/Wengen/La Valle (BZ) – San Senese 1

Codesc Fiscal/Steuernummer/Codice fiscale: 81005390216

☎ 0471-843139 – Fax 0471-843248 – ✉ info@laval.it – PEC wengen.lavalle@legalmail.it – www.laval.it



COMUNE DI LA VALLE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026

Approvato con delibera della giunta comunale 51/2024

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022. Con il DPR n° 81 del 24 giugno 2022 (G.U. 151 del 30 giugno 2022) la data di prima adozione del PIAO è stata differita di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano ha durata Triennale e, per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti è aggiornato annualmente solo 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 (art. 6, comma 2, DPR 81/2022).

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano delle Performance;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;
- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

- riguardo ai rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012, il decreto legislativo n. 33/2013;

- in materia di organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione

Questo documento è stato predisposto dalla segreteria comunale (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata. Per gli enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Questo Comune ha un organico di meno di cinquanta dipendenti. Il calcolo del numero dei dipendenti di questo Comune è stato effettuato secondo le indicazioni contenute nel Quaderno ANCI n° 36 del luglio 2022 (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale).

Con Circolare 6/EL/2022 la Regione Trentino Alto Adige/Südtirol ha precisato:

“Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l'art. 4 della LR. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) dispone che: 1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano gradualmente le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto stesso. Per l'anno 2022, salvo differimento del termine, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione relative alle lettere a) e d) dell'articolo 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio. Rimane salva la facoltà di integrare il Piano con gli altri contenuti previsti dall'articolo 6, comma 2.

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2024, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo);
- Sezione Monitoraggio (art. 5 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate”.

A prescindere dalla normativa regionale sopra indicata, questo Comune ha ritenuto di compilare, sin dalla sua prima attuazione, il PIAO integrale per le parti di pertinenza delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle sue ridotte dimensioni e/o del numero di residenti sul territorio comunale alla data del 31.12.2023.

| Comune di LA VALLE | | | |
|--|--|---|--|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | Denominazione: Comune di LA VALLE Indirizzo: strada San Senese, 1 Sito Internet: www.laval.it E-mail: info@laval.it PEC: wengen.lavalle@legalmail.it Sindaco: Angel Miribung Numero dipendenti al 31/12 dell'anno precedente: 10 Popolazione al 31/12 dell'anno precedente: 1416 Cod. Fiscale: 81005390216 P. IVA: 00554670216 | SI | SI |

| Comune di LA VALLE | | | |
|--|---|---|--|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
| 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | | | |
| 2.1 Valore pubblico | La compilazione della presente sezione non è dovuta per I Comuni con meno di 50 dipendenti. | SI | NO |

| Comune di LA VALLE | | | |
|----------------------------------|---|---|--|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
| 2.2. Performance | La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti. | SI | NO |

| Comune di LA VALLE | | | |
|-------------------------------------|--|--|---|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza | <p>Valutazione di impatto del contesto esterno</p> <p>L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.</p> <p>Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.</p> <p>Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio.</p> <p>Il 44,4% della popolazione altoatesina rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.</p> <p>Quasi un quarto (24,3%) della popolazione altoatesina si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva.</p> | SI | SI |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>Il 60% della popolazione altoatesina considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.</p> <p>Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.</p> <p>Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.</p> <p>In Alto Adige esiste un 15,0% di popolazione che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.</p> <p>Viceversa, il 17,0% delle persone residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.</p> <p>Nell'analisi del contesto esterno, questo Comune terrà conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale.</p> <p>Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'accesso al credito.</p> <p>Valutazione di impatto del contesto interno</p> <p>Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno del Comune sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.</p> <p>Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.</p> | | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>Si segnala inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali • Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto dalla giunta comunale e dalla segreteria comunale • Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: il Comune è dotato di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo personale • Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti/e gli/le impiegati/e sono valutati/e e valorizzati/e per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente • Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate. • Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti. <p>Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.</p> <p>Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.</p> <p>Questo Comune ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2022-2024 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi.</p> <p>Si allega:</p> <p><u>Allegato 1:</u> Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.</p> <p>Gestione dei progetti e fondo PNRR</p> | | |
|--|--|--|--|

Questo Comune gestisce attualmente i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR:

| | |
|----------------|---|
| M1, C1, I1.2. | Migrazione nel cloud per le PA locali |
| M1, C1, I1.3.1 | Piattaforma Digitale Nazionale Dati |
| M1, C1, I1.4.1 | Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici |
| M1, C1, I1.4.1 | Adozione app IO |
| M2, C1, I1.4.3 | Adozione piattaforma pagoPA |
| M2, C4, I2.2 | 2020: Efficientamento energetico illuminazione pubblica Strada Pares |
| M2, C4, I2.2 | 2021: Efficientamento energetico illuminazione pubblica Strada dl Doro |
| M2, C4, I2.2 | 2022: Efficientamento energetico illuminazione pubblica zona Pidrô Decor – La Spona |
| M2, C4, I2.2 | 2023: Efficientamento energetico illuminazione pubblica zona Pidrô Malbo - Balco |
| M2, C4, I2.2 | 2024: Risanamento energetico dell'edificio pluriuso, p.ed. 545 CC La Valle. |
| M4, C1, I1.1 | Costruzione di una microstruttura per la prima infanzia presso la scuola materna di La Valle. |

In particolare, la gestione dei progetti e dei fondi sarà curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in coordinamento con le strutture/servizi competenti.

In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2024-2026:

- Coordinamento dei processi;
- Il monitoraggio delle azioni del RPCT;

- L'attuazione degli obblighi di trasparenza;
 - la gestione dei flussi informativi.

Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007).

I seguenti progetti sono progetti “IN USCITA” dal PNRR:

| | |
|--------------|---|
| M2, C4, I2.2 | 2020: Efficientamento energetico illuminazione pubblica Strada Pares |
| M2, C4, I2.2 | 2021: Efficientamento energetico illuminazione pubblica Strada dl Doro |
| M2, C4, I2.2 | 2022: Efficientamento energetico illuminazione pubblica zona Pidrô Decor – La Spona |
| M2, C4, I2.2 | 2023: Efficientamento energetico illuminazione pubblica zona Pidrô Malbo - Balco |
| M2, C4, I2.2 | 2024: Risanamento energetico dell'edificio pluriuso, p.ed. 545 CC La Valle. |

Trasparenza:

La segretaria comunale (RPCT) coordina e supervisiona l'attività delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo.

Nel corso del 2024 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal dec. legisl. 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol.

Le criticità emerse sono state prese in carico e si è provveduto alla loro risoluzione.

Le pubblicazioni di cui alla “Griglia” ANAC di rilevazione per l'anno 2023 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella “Scheda” e nella “Attestazione” del RPCT. L'analisi di cui sopra proseguirà per tutto l'anno 2024 con sempre

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>maggior accuratezza. I documenti pubblicati sono in formato “aperto” e non risulta l’applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca.</p> <p>Nel triennio 2024-2026 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del dec. legisl. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l’accesso di cui al comma primo dell’art. 5 del dec. legisl. 33/2013.</p> <p>Questo Comune considera la “trasparenza” come elemento fondamentale per la creazione di “valore pubblico” e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nell’aggiornamento del PNA 2023.</p> <p>Tutte le azioni programmate in materia di “trasparenza” devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative del Comune.</p> <p>Come indicato nella “relazione annuale RPCT”, la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal d. lgs. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questo Comune. Ciò nonostante, il Comune produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi.</p> <p>Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2024-2026 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.</p> <p>La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli uffici costituisce elemento di valutazione della “performance” dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.</p> <p>La materia della “trasparenza” non può prescindere dal rispetto della “protezione dei dati personali.</p> <p>Nell’effettuare le pubblicazioni questo Comune si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell’Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.</p> | | |
|--|---|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica.</p> <p>Codice di comportamento</p> <p>con la delibera della giunta comunale n. 225 del 20.12.2022 questo Comune ha integrato il proprio Codice di comportamento secondo quanto previsto dall'art. 4 del d.lgs. 30 aprile 2022, n. 36, introducendo una sezione relativa al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche, al rapporto con i media e con i social network, anche in un'ottica di tutela dell'immagine della pubblica amministrazione.</p> | | |
|--|--|--|--|

| Comune di LA VALLE | | | |
|--|--|---|--|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
| 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | SI | SI |
| 3.1 Struttura organizzativa | <p>Presenta il modello organizzativo del Comune ed illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, numero di dirigenti e numero di posizioni organizzative, sulla base di quattro dimensioni: <ul style="list-style-type: none"> ➤ inquadramento contrattuale (o categorie); ➤ profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL); ➤ competenze tecniche (saper fare); ➤ competenze trasversali (saper essere - soft skills); ➤ numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa; | | |

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
| <p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p> | <p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del lavoro agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso questo Comune rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p> <p>In data 04.12.2019 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile ordinario per il periodo post Covid-19.</p> <p>L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo.</p> <p>Per la durata della pandemia questo Comune ha promosso ed attuato – nei settori nei quali è stato possibile – il più ampio ricorso alla modalità lavorativa dello smart-working. A tal fine i dipendenti hanno presentato una richiesta alla segretaria comunale che espresso il proprio parere. In caso di parere positivo i dipendenti sono stati autorizzati a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working.</p> | <p>SI</p> | <p>SI</p> |
|---|--|------------------|------------------|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>Con deliberazione della giunta comunale n. 84 il Comune di LA VALLE ha preso atto del protocollo d'intesa del 07.05.2020 sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19 e ha definito gli ambiti rispettivamente le attività, le quali non possono essere espletate nella modalità dello smart working. Questi ambiti rispettivamente attività costituiscono all'interno del Comune di LA VALLE le attività indispensabili ed indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro.</p> <p>A partire dal 01.04.2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc.</p> <p>Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti; • il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata; • il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati; • le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito; • in base alle esigenze di servizio possono comunque essere concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità; • è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo; • il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto; | | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture o la segretaria comunale secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.</p> <p>L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fragilità personali o situazioni di disagio familiare;• Distanza chilometrica dal posto di lavoro;• Idoneità dell'ambiente domestico;• Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche; | | |
|--|---|--|--|

| Comune di LA VALLE | | | |
|----------------------------------|--|--|--|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
| | | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale</p> | <p>L'organico al 31.12.2023 è evidenziato nella sezione GESTIONE DELLE RISORSE UMANE del Documento unico di programmazione 2024-2026, approvato con delibera del consiglio comunale n. 55 del 19.12.2023, che si allega.</p> <p>Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; • Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: • capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; • stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti; • stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento, dismissione di Servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. <p>Al 31.12.2023, questo Comune aveva 10 dipendenti. Di seguito è riportata una suddivisione per livelli occupazionali e funzionali, nonché situazioni speciali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 Segretaria comunale, IX. Q.F, 100 %: A partire dal 01.07.2020, la gestione del servizio di segretario comunale è gestita in convenzione con il comune di Campo di Trens con la suddivisione 51% Comune di La Valle e 49% Comune di Campo di Trens. • 1 Assistente amministrativo con diploma, VII Q.F, 100%, posto occupato a tempo indeterminato • 3 Assistenti amministrative/i, VI Q.F, 300%, tutti i posti occupati a tempo indeterminato • 1 Operaio qualificato, IV. Q.F.: 100% posto occupato a tempo determinato • 1 Cuoca qualificata, III. Q.F.: 60%, posto occupato a tempo indeterminato • 1 Cuoca specializzata, IV. Q.F.: 79%, posto occupato a tempo determinato • 2 Personale di pulizia qualificato, II. Q.F.: 116%, posti occupati a tempo determinato <p>Nel 2024 è previsto l'espletamento di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di personale addetto alle pulizie.</p> | <p style="text-align: center;">SI</p> | <p style="text-align: center;">SI</p> |
|---|---|--|--|

| Comune di LA VALLE | | | |
|---------------------------|--|--|--|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
| | <p>Il Comune ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti. Nel triennio 2024-2026 è prevista l'erogazione / il finanziamento di corsi di formazione nelle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espletamento progetti PNRR • Protezione dei dati personali • Prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente • Sicurezza sul lavoro • Appalti • Contratti • Urbanistica e pianificazione territoriale • Contabilità • Tributi comunali • Gestione del personale • Licenze • Servizi demografici • Eventuali nuove materie • Corsi per la formazione delle capacità di carattere sociale • Corsi per migliorare l'organizzazione del lavoro | | |

4. MONITORAGGIO

| Comune di LA VALLE | | | |
|---------------------------|--|--|--|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
| 4. MONITORAGGIO | La compilazione della presente sezione non è dovuta per I Comuni con meno di 50 dipendenti. | SI | NO |

Allegati:

Allegato 1: Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

Allegato 2: Conto annuale del personale 2022

Allegato 3: Pianta organica

Allegato 4: Organigramma

Allegato 5: Contratto collettivo intercompartimentale del 03.12.2020

Allegato 6: Istruzioni per i dipendenti per il lavoro con dispositivi privati

Allegato 7: Istruzioni per i dipendenti per il lavoro con dispositivi aziendali

Allegato 8: Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali

Allegato 9: DUP 4-Gestione risorse umane 2024 – 2026