

# **COMUNE DI BUGLIO IN MONTE**

Provincia di Sondrio

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O)**

**2024 – 2026**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con  
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con deliberazione G.C. n. 10 del 14.03.2024

## Sommario

<b>Premessa</b> .....	4
<b>Riferimenti normativi</b> .....	4
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	5
<b>2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	6
<b>2.1 Valore pubblico</b> .....	6
<b>2.2 Performance</b> .....	6
<b>2.2.1 Piano pari opportunità ed equilibrio di genere – art. 48 D.Lgs. n. 198/2006</b> .....	7
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....	10
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	11
<b>Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa</b> .....	11
<b>3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa</b> .....	11
<b>3.1.3 Inquadramento contrattuale</b> .....	12
<b>3.1.4 Dotazione organica</b> .....	12
<b>3.1.5 Profilo professionale; Competenze tecniche (saper fare); Competenze trasversali (saper essere –</b> .....	12
<b>3.1.6 Numero dei dipendenti per ciascuna unità organizzativa</b> .....	13
<b>3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti</b> .....	13
<b>3.2.2 Obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con riferimento alla performance individuale</b> ....	13
<b>3.2.3 Contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia</b> .....	13
<b>3.2.4Attività che possono essere svolto in modalità agile</b> .....	14
<b>3.2.5 Percentuale massima di lavoro agile</b> .....	14
<b>3.2.6 Criteri di priorità di accoglimento delle richieste</b> .....	14
<b>3.2.7 Contenuti dell'accordo individuale</b> .....	14
<b>3.2.8 Modalità di monitoraggio e valutazione del lavoro agile</b> .....	14
<b>Sottosezione 3.3. Piano triennale fabbisogno personale</b> .....	15

<b>Premessa</b> .....	15
<b>Piano assunzionale</b> .....	20
<b>Formazione del personale</b> .....	21
<b>4. MONITORAGGIO</b> .....	21

## **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, deiservizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di BUGLIO IN MONTE

Indirizzo: Piazza della Libertà, n. 1 – 23020 Buglio in Monte (So)

Codice fiscale/Partita IVA: 00115150146

Sindaco: STERLOCCHI VALTER

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 05

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2022

Telefono: 0342620020

Sito internet: [www.comune.buglioinmonte.so.it](http://www.comune.buglioinmonte.so.it);

E-mail: [amministrazione@comune.buglioinmonte.so.it](mailto:amministrazione@comune.buglioinmonte.so.it)

PEC: [protocollo.buglioinmonte@cert.provincia.so.it](mailto:protocollo.buglioinmonte@cert.provincia.so.it)

## **2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

### **2.2 Performance**

Sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di redigere la sottosezione "Performance" per gli enti con meno di 50 dipendenti, tenuto conto dei vari pronunciamenti della Corte dei Conti (tra cui Sez. Veneto n. 73/2022) si inserisce quanto di seguito descritto sia per quanto previsto dall'art. 10, c.1 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (obbligo di Peg) sia al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato alle Posizioni Organizzative e del fondo risorse decentrate destinato alla performance individuale e organizzativa al personale dipendente.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera della G.C. n. 50 in data 02.10.2015, rivisto e aggiornato con delibera G.C. n. 47 del 30/08/2023.

Tale sistema applicato in coordinamento con i principi del D.Lgs 150/2009, gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 e dal Regolamento sui controlli interni adottato dall'Ente, prevede la definizione di obiettivi strategici, operativi e gestionali misurabili, degli indicatori e dei target attesi.

Inoltre, in relazione al contenuto del PNA 2022 e alle esigenze di controllo degli investimenti finanziati con le risorse del PNRR, gli obiettivi sono integrati con le indicazioni espresse dall'ANAC e con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Gli obiettivi strategici derivano dai seguenti strumenti di programmazione:

1) le Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente; il documento è consultabile al link:

<https://www.comune.buglioimonte.so.it/c014010/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/78>;

2) il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026 (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata, annualmente aggiornato ed approvato.

Nella definizione degli obiettivi sono stati valorizzati quelli strettamente finalizzati all'accrescimento di valore pubblico nella più ampia accezione (sociale, economica, ambientale, culturale), nel rispetto delle indicazioni fornite dal D.M. n. 132/2022. Il documento è consultabile al link:

<https://www.comune.buglioimonte.so.it/c014010/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/120>;

3) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e il PNA 2022; il PTPCT approvato da questo Ente in data 30/01/2023 con deliberazione della G.C. n. 14, è stato confermato con deliberazione della G.C. n. 71 in data 21/12/2023 anche per il triennio 2024/2026, ricorrendone i relativi presupposti. Lo stesso è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.buglioimonte.so.it/c014010/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>;

Il Comune, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleino:

obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);

obiettivi di digitalizzazione;

obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure e di rispetto delle disposizioni in materia di tempestività dei pagamenti;

obiettivi di efficienza in relazione in relazione alle indicazioni della Corte dei Conti circa la gestione dei flussi di cassa vincolata;

obiettivi di efficienza finalizzati alla piena applicazione delle disposizioni relative alla corretta gestione e trasparenza degli investimenti finanziati con risorse del PNRR;

obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;

obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Inoltre, riprendono le strategie di creazione di valore pubblico, in continuità con il DUPS.

**Obiettivi di Performance:** Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance, con particolare riferimento all'annualità corrente (**Allegato 1**).

### **2.2.1 Piano pari opportunità ed equilibrio di genere – art. 48 D.Lgs. n. 198/2006**

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare i fattori che possono causare conseguenze discriminatorie fra i generi.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi

a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

#### **Analisi del contesto lavorativo – Situazione al 31/12/2023**

Lavoratori	Tempo indeterminato
Uomini	4
Donne	1
<b>Totale</b>	<b>5</b>

#### **Dipendenti distribuiti per genere nelle aree organizzative del Comune**

Lavoratori	Servizi Amministrativo Finanziario Tributi	Servizi demografici, statistica, leva, elettorale	Servizio Tecnico e manutenzioni
Uomini	0	1	3
Donne	1	0	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

#### **Dipendenti a tempo pieno e indeterminato suddivisi Aree di inquadramento**

Lavoratori	Area Funzionari e delle E.Q.	Area Istruttori	Area Operatori esperti
Uomini	1	1	2
Donne	1		0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

#### **Dipendenti a tempo parziale ed indeterminato, suddivisi per categorie**

<i>Lavoratori</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Funzionari</i>
Uomini	0	2	1	1
Donne	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

#### **Personale incaricato di una responsabilità di area (Elevata Qualificazione)**

Lavoratori	Servizi Amministrativo Finanziario Tributi	Servizio Tecnico OO.PP. Manutenzioni Edilizia privata Urbanistica
Uomini	0	1
Donne	1	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

#### **Obiettivi ed azioni positive**

Con il presente Piano Azioni Positive il Comune di Buglio in Monte intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di

miglioramento;

- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- commissioni di concorso – bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

### **Formazione**

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione di entrambi, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, anche mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro della maternità.

### **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Nel comune di Buglio in Monte è in vigore un orario flessibile in entrata e in uscita.

Permessi, aspettative e congedi risultano disciplinati dal CCNL. Si auspica che in futuro venga ammessa la fruizione dei congedi a ore, come avviato sperimentalmente dal CCNL, modalità che può agevolare la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, in particolare alle donne, spesso gravate da maggior incombenze familiari.

In ogni caso, eventuali particolari necessità di tipo familiare o personale, dovranno essere valutate nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

### **Commissioni di concorso**

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una donna, come già previsto dall'art. 87, comma 7 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Verranno assicurati gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2010 e Legge 215/2012.

### **Sviluppo carriera e professionalità**

L'obiettivo del piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna è inteso a favorire:

- l'opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, senza discriminazione di genere, secondo logiche

meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche;

– l'affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

### **Informazione**

L'obiettivo del piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna è inteso a favorire:

– la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;

– l'aumento della consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere promuovendo un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA 2022) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza approvato da questo Ente in data 30/01/2023 con deliberazione della G.C. n. 14 è stato confermato con deliberazione della G.C. n. 71 in data 21/12/2023 anche per il triennio 2024/2026, ricorrendone i relativi presupposti. Lo stesso è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.buglioimonte.so.it/c014010/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>;

Si ritiene tuttavia di integrare la sezione relativa alla Performance includendo l'utilizzo delle check list per la gestione e il controllo degli investimenti finanziati con risorse del PNRR, mentre il Piano per la trasparenza è integrato con le modifiche apportate da ANAC alla sezione Bandi di gara e contratti.

Si ritiene opportuno integrare il presente PIAO con i documenti sopra citati che vengono allegati. **(Allegati 2 e 3).**

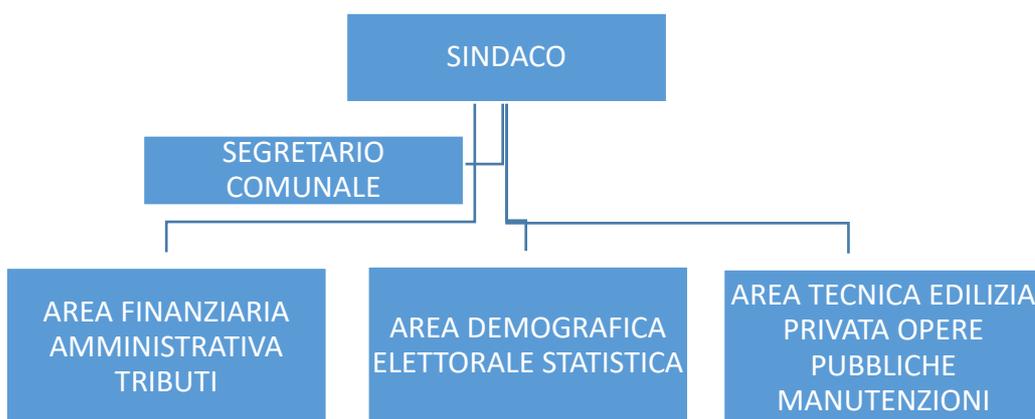
### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa

Secondo l'art. 4, comma 1, lett. a), del D.M. n. 132/2022, in questa sotto-sezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), del medesimo decreto (Valore pubblico).

In particolare, secondo lo schema-tipo, in questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente con i seguenti contenuti:

**3.1.1 Organigramma:** una rappresentazione grafica della struttura organizzativa dell'Ente, ovvero dell'articolazione della stessa in Aree/servizi/settori/uffici, ecc., che evidenzia, reciprocamente, i ruoli, i legami funzionali e gerarchici, la divisione dei compiti e le rispettive responsabilità



<b>Area Finanziaria – Amministrativa Tributi</b> n. 1 Funzionario incaricato di E.Q. – Responsabile di Area n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (posto vacante) n. 1 Istruttore Tecnico part time 18/36
---

<b>Area Demografica – Elettorale - Statistica</b> Responsabile: Sindaco  n. 1 Istruttore Amministrativo
--

<b>Area Tecnica Manutentiva</b> n. 1 Funzionario incaricato di E.Q. – Responsabile di Area  n. 1 Funzionario Tecnico part-time 18/36 (posto vacante) n. 2 Operatori Esperti
---

La suddivisione di attività, procedimenti e processi nonché di responsabilità risulta evidente già dall'organigramma e lo si deduce implicitamente dalla ridotta dimensione della dotazione organica.

#### 3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa.

Sono presenti in organico n. 2 posizioni di Responsabili, entrambi inseriti nell'Area dei Funzionari e delle E.Q. rispettivamente responsabili dell'Area Amministrativa – Finanziaria e tributi e l'altra dell'Area Tecnica Manutentiva. La Responsabilità dei servizi demografici, statistici, elettorale, è attualmente attribuita al Sindaco.

Alcuni servizi sono gestiti in forma associata con la Comunità Montana Valtellina di Morbegno (Polizia Locale, Servizio Sportello unico delle attività produttive).

### 3.1.3 Inquadramento contrattuale

Ente privo di dirigenza.

Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione di posizione organizzativa.

Al vertice delle "Aree" vengono nominati dei Responsabili apicali di area, ora Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione, a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

### 3.1.4 Dotazione organica

AREA FINANZIARIA AMMINISTRATIVA TRIBUTI					
n. dipendenti	Servizio	Area contrattuale e Profilo professionale	Tempo parziale	Rapporto trasformato	Note
1	Amministrativo Finanziario	Area Funzionari E.Q. Profilo amministrativo contabile	no	no	Incarico di Elevata Qualificazione *
1	Amministrativo Finanziario	Area Istruttori Profilo amministrativo contabile	no	no	
1	Amministrativo Tributi	Area Istruttori Profilo Tecnico	sì 18/36	no	
*Si prevede la cancellazione quando l'unità di personale cessa per collocamento a riposo					
AREA DEMOGRAFICA ELETTORALE STATISTICA					
n. dipendenti	Servizio	Area contrattuale e Profilo professionale	Tempo parziale	Rapporto trasformato	Note
1	Demografica statistica leva elettorale	Area Istruttori Profilo amministrativo	no	no	
AREA TECNICA					
n. dipendenti	Servizio	Area contrattuale e Profilo professionale	Tempo parziale	Rapporto trasformato	Note
1	OO.PP Edilizia privata Urbanistica Manutenzioni	Area Funzionari E.Q. Profilo tecnico	no	no	Incarico di Elevata Qualificazione
2	Servizio Manutenzioni	Area Operatori Esperti	no	no	

### 3.1.5 Profilo professionale; Competenze tecniche (saper fare); Competenze trasversali (saper essere – soft skill).

Il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 2019/2021 entrato in vigore dal 1° aprile 2023, ha determinato l'adozione della delibera G.C. n. 28 del 30/03/2023 con la quale sono stati attribuiti i nuovi profili con riferimento alle nuove aree di inquadramento.

### 3.1.6 Numero dei dipendenti per ciascuna unità organizzativa

UNITA' ORGANIZZATIVA	NUMERO DEI DIPENDENTI
Area Finanziaria Amministrativa Tributi	1
Area Demografica Statistica Elettorale	1
Area Tecnica Manutentiva	3

### 3.1.7 Eventuali interventi sul modello organizzativo

Considerato che l'assetto organizzativo deve adattarsi alle mutevoli esigenze dell'ente in un'ottica di flessibilità al fine di perseguire obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUPs e obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione potrà essere revisionata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

### Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more dell'adozione di un regolamento di disciplina del lavoro agile in conformità all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022 e tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'organico di questo ente, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia e delle relazioni sindacali si definiscono gli aspetti fondamentali dell'organizzazione del lavoro agile.

#### 3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti.

L'ente risulta beneficiario di un finanziamento a valere sui fondi del PNRR, nell'ambito della Missione 1 - digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura per l'abilitazione al cloud che sarà attuato concretamente a breve termine, in conformità alle indicazioni Agid. Valorizzando i contributi di cui è beneficiario provvederà altresì a dotarsi di pc portatili che potranno essere dati in uso al personale che farà richiesta di lavoro agile. I pc dovranno essere sempre tenuti aggiornati per proteggere le vulnerabilità della sicurezza. Sarà possibile accedere ai dati del datore di lavoro/titolare del trattamento tramite una connessione VPN sicura messa a disposizione del datore di lavoro. Sarà inoltre ammesso l'accesso tramite cloud/applicazioni basate sul web autorizzate dall'ente. Gli accessi sono da intendersi come strettamente personali e le relative password non devono mai essere comunicate a terzi. Documenti, informazioni e dati personali devono essere protetti anche durante il lavoro agile. I contenuti dell'incarico e delle istruzioni del datore di lavoro/Titolare di trattamento ex art. 29 del regolamento UE n. 679/2016 per il trattamento dei dati personali sono da rispettare anche in caso di utilizzo di mezzi propri. Le informazioni interne e i dati personali devono essere protetti da persone non autorizzate, compresi i familiari. Lo schermo deve essere protetto dalla vista di terzi. Sul dispositivo privato documenti, informazioni e dati non devono mai essere salvati. I fascicoli cartacei e le stampe devono essere protetti dall'accesso non autorizzato. I documenti cartacei non più necessari devono essere distrutti o conservati in luogo sicuro fino a quando non possono essere distrutti in ufficio. Le e-mail private e aziendali devono essere separate sul dispositivo. E' vietato utilizzare account di posta elettronica privati per la comunicazione aziendale. Le e-mail aziendali non devono essere inoltrate da account personali. In caso di smarrimento di documenti oppure del pc portatile è necessario effettuare la segnalazione all'ente/sindaco.

Il lavoratore deve essere previamente formato e informato in merito agli obblighi di riservatezza e integrità dei dati trattati svolgendo l'attività lavorativa in modalità agile e degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro di lavoro. A tal fine sarà resa idonea informativa al lavoratore.

#### 3.2.2 Obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con riferimento alla performance individuale.

La programmazione dell'attività lavorativa da svolgere in modalità agile avviene solo nell'ambito degli obiettivi operativi assegnati ai dipendenti e/o di un piano di smaltimento di eventuali arretrati.

#### 3.2.3 Contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo o

ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

L'introduzione del lavoro agile come modalità di svolgimento di una parte della prestazione lavorativa ha come obiettivo primario il miglioramento:

- della performance organizzativa dell'ente;
- della performance individuale e collettiva dei dipendenti;
- un miglioramento dei servizi resi sia in termini quantitativi che qualitativi;
- un risparmio sui costi sia per l'Ente che per i dipendenti, seppure lo si ipotizzi in termini di modico valore.

### **3.2.4 Attività che possono essere svolte in modalità agile**

Attività che non pregiudichino i bisogni dell'utenza e quindi che non richiedono il front-office; attività che non necessitino di prevalente consultazione di banche dati cartacee.

### **3.2.5 Percentuale massima di lavoro agile**

Deve essere assicurata un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, ferma restando in ogni caso la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza. La percentuale sarà puntualmente definita nel regolamento, nel rispetto delle disposizioni legislative.

### **3.2.6 Criteri di priorità di accoglimento delle richieste**

Lavoratori fragili, lavoratori con figli di età minore di anni 12 o senza limite di età in caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992. Analoga priorità è riconosciuta ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255 della L. n. 205/2017. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

### **3.2.7 Contenuti dell'accordo individuale**

Sarà sottoscritto un accordo individuale con i lavoratori che usufruiranno di lavoro agile avente i seguenti contenuti minimi:

- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- individuazione della/e giornata/e settimanale/i in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
- indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività;
- forme di esercizio del potere direttivo del titolare di posizione organizzativa;
- strumentazione tecnologica da utilizzare;
- fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della salute psico-fisica, dell'efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

### **3.2.8 Modalità di monitoraggio e valutazione del lavoro agile**

La modalità di lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali comunali. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno con regolare frequenza, stabilita di comune accordo in relazione alla durata del lavoro agile e alle giornate di fruizione. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per la misurazione e valutazione della performance. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi

di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice disciplinare e di comportamento dell'Amministrazione.

### **Sottosezione 3.3. Piano triennale fabbisogno personale**

#### **Premessa**

L'organizzazione dell'Ente, nel rispetto dei principi di distinzione tra responsabilità politiche, di indirizzo e controllo degli organi di direzione politica e responsabilità gestionali in capo ai titolari di posizione organizzativa/dirigenti, è di competenza della Giunta Comunale per quanto attiene l'istituzione di Settori/Aree/Servizi che costituiscono le unità organizzative di massima dimensione (macro organizzazione) e di competenza dei titolari di posizione organizzativa/dirigenti, con i poteri del privato datore di lavoro sulla base delle risorse assegnate, per la definizione dell'articolazione interna al Settore/Area/Servizio (micro organizzazione).

Con delibera della G.C. n. 67 del 23.12.2022, l'organizzazione interna dell'Ente suddivisa per Aree e Servizi è stata definita come da allegato alla citata deliberazione (dotazione organica e organigramma).

La stessa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente, consultabile al link:

<https://www.comune.buglioimonte.so.it/c014010/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/88>

In coerenza con le azioni programmate nella sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione del PIAO si ritiene di confermare il modello organizzativo in funzione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione e dell'evoluzione dei bisogni, tenendo conto anche di valutazioni correlate alla stima del trend delle cessazioni.

Sulla presente sottosezione del PIAO è stato acquisito in data 12.03.2024 prot. nr. 1292 il parere del Revisore dei Conti.

L'intera sottosezione 3.3 è stata oggetto di preventiva informazione alle parti sindacali (nota di trasmissione prot. nr. 1218 del 07.03.2024), in conformità al disposto di cui all' 4, comma 5 del CCNL 16/11/2022.

Di seguito l'esposizione di dati e informazioni che inseriti nella sezione 3.3 del PIAO

#### **Consistenza di personale al 31/12/2023 (anno precedente il triennio di riferimento del Piao):**

TOTALE: n. 05 dipendenti

*di cui:*

n. 05 dipendenti a tempo indeterminato e ad orario pieno

n. 0 dipendenti a tempo determinato

#### **Classificazione del personale nelle categorie/aree di inquadramento**

I dipendenti in servizio al 31/12/2023 sono così classificati:

n. 2 dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 dipendenti inquadrato nell'Area Istruttori

n. 2 dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti

#### **Programmazione strategica delle risorse umane**

In correlazione con i risultati da raggiungere (obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività), vanno definiti la programmazione ed il proprio bisogno di risorse umane, distribuendo la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La programmazione è valutata sulla base dei seguenti fattori:

##### **a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

**a.1.** calcolo e verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato (*prospetto dimostrativo coerente con le disposizioni di cui al D.L. n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020*)

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

COMUNE DI	BUGLIO IN MONTE
POPOLAZIONE al 31/12/2023	<b>2022</b>
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27.60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31.60%

	<b>Popolazione</b>	<b>Tabella 1 (Valore soglia più basso)</b>	<b>Tabella 3 (Valoresoglia più alto)</b>
a	0-999	29.50%	33.50%
b	1.000-1.999	28.60%	32.60%
<b>c</b>	<b>2.000-2.999</b>	<b>27.60%</b>	<b>31.60%</b>
d	3.000-4.999	27.20%	31.20%
e	5.000-9.999	26.90%	30.90%
f	10.000-59.999	27.00%	31.00%
g	60.000-249.999	27.60%	31.60%
h	250.000 – 1.499.9999	28.80%	32.80%
i	1500000>	25.30%	29.30%

## 1) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	<b>Importi esercizio finanziario 2022</b>	<b>Definizioni</b>
Spesa di personale rendiconto anno 2022	<b>222.171,23</b>	definizione art. 2, comma 1, lett.a) e Circ. n. 17102/110/11 <sup>1</sup>
Entrate rendiconto anno2020	<b>2.019.180,90</b>	definizione art. 2, comma 1, lett.b) <sup>2</sup>
Entrate rendiconto anno2021	<b>1.755.313,28</b>	
Entrate rendiconto anno 2022	<b>1.686.480,18</b>	
Media triennio 2020-2021-2022	<b>1.820.324,78</b>	
FCDE bilancio assestato 2022	<b>180.664,45</b>	
Totale entrate nette	<b>1.417.489,10</b>	
<b>Rapporto spesa personale / entrate correnti %</b>	<b>15,67%</b>	

### 1) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	222.171,23	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	391.226,99	
<b>INCREMENTO MASSIMO</b> (non superiore al valore soglia di Tab. 1)	169.055,76	

### Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%
b	1000-1999	23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%
c	2000-2999	20.00%	25.00%	28.00%	29.00%	30.00%

<sup>1</sup> Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del Tuel, per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000; U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

<sup>2</sup> Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

d	3000-4999	19.00%	24.00%	26.00%	27.00%	29.00%
e	5000-9999	17.00%	21.00%	24.00%	25.00%	26.00%
f	10000-59999	9.00%	16.00%	19.00%	21.00%	22.00%
g	60000-249999	7.00%	12.00%	14.00%	15.00%	16.00%
h	250000-14999999	3.00%	6.00%	8.00%	9.00%	10.00%
i	1500000>	1.50%	3.00%	4.00%	4.50%	5.00%

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	<b>289.393,40</b>	Art. 5, comma 1
INCREMENTO DA TAB. 2 (30%)	<b>241.492,45</b>	
LIMITE ASSUNZIONALE DA TAB. 1	<b>169.055,76</b>	Art. 5, comma 2
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	<b>169.055,76</b>	
UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI CUMULATE DAL 2020 AL 2023 <sup>3</sup>	<b>0,00</b>	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	<b>169.055,76</b>	

#### ASSUNZIONI DA PIANO DI FABBISOGNO PER IL TRIENNIO 2024/2026

ANNO 2024		
Spesa di personale anno 2018		289.393,40
n. 2 Assunzioni 2024 – Area Istruttori di cui n. 1 part-time 18/36 <sup>4</sup>		15.936,14
Totale spesa		305.329,54
ANNO 2025		
n. 1 Assunzione 2025 – Area Tecnica-part-time 18/36		15.936,14
Totale spesa		321.265,68
ANNO 2026		
Nessuna assunzione prevista		0,00
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>		<b>31.872,28</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE</b>		<b>137.183,48</b>

Nella valutazione dell'utilizzo della capacità assunzionale cumulata dal 2020 al 2025, esposta nel prospetto sopra riportato, si è considerata la spesa annua per le nuove assunzioni, dove per nuove assunzioni sono state intese le assunzioni di personale non già presenti nell'anno di riferimento 2018. Dagli incrementi teorici della spesa di personale desumibili dall'applicazione delle percentuali di cui alla tabella 2) risultano aumenti compatibili con il rispetto del limite del 27,60% fissato in tabella 1). Considerando la spesa di personale dell'anno base (2018) pari ad € 289.393,40 incrementata del valore delle capacità assunzionali teoriche fissata in € 169.055,76, si ottiene una spesa complessiva massima di € 458.449,16, che viene rispettata nel triennio di programmazione 2024/2026, rimanendo

<sup>3</sup> Assunto n. 1 Istruttore (ex Cat. C) Servizi demografici in sostituzione di n. 1 Funzionario (ex Cat. D) collocato a riposo. Spesa di personale che non rileva ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale in quanto già presente nella spesa relativa all'esercizio 2018, considerato anno base secondo il Dpcm.

<sup>4</sup> L'unità di personale a tempo pieno sarà in sostituzione dell'unità in servizio inquadrata nell'Area dei Funzionari di cui è prevista la cessazione. Spesa di personale che non rileva ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale in quanto già presente nella spesa relativa all'esercizio 2018, considerato anno base secondo il Dpcm. Si considera solo l'ulteriore unità part-time

delle capacità assunzionali residue come indicato in tabella.

**a.2** verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi 557 o 562, L. n. 296/2006 (i Comuni “virtuosi” dovranno tenere conto, eventualmente, dell’esclusione da tale vincolo della maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall’utilizzo dei maggiori spazi a tal fine consentiti (art. 7, comma 1, D.M. 17/03/2020).

La spesa media di personale per il triennio 2011/2013 ammonta ad €. 335.137,33 e pertanto è rispettato il limite di spesa.

**a.3** verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010. Il limite di spesa per lavoro flessibile (pari al 50% della spesa sostenuta nell’anno 2009 aumentata al 100% per enti in regola con la riduzione della spesa del personale) è pari ad €. €.15.850,00.

**a.4** verifica dell’assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

In relazione alle disposizioni di cui all’art.16 della Legge 12 novembre 2011, n.183 (Legge di stabilità per l’anno 2012) modificativo dell’art. 33 del D.Lgs.n.165/2001, al D.M. 18/11/2020 che individua la consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all’articolo 259, comma 6, nonché alla verifica della sostenibilità “reale” della spesa di personale, questo Ente non presenta situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale

**a.5** verifica di eventuali scoperture di quote d’obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999.

Questo ente avendo in organico solo quattro unità di personale dipendente a tempo indeterminato non è soggetto al rispetto degli obblighi di cui alla L. n. 68/1999.

**a.6** verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (da intendersi quelli riferiti ad adempimenti non assorbiti dal medesimo Piao, ovvero: aver rispettato i termini previsti per l’approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all’adempimento; è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo); aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell’inadempimento; non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000, e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale):

<b>ADEMPIMENTO/OBBLIGO</b>	<b>NORMA DI RIFERIMENTO</b>
Adozione del Piano triennale fabbisogno di personale (PTFP) – assorbito dal PIAO	Art. 6, comma 6, D. Lgs. 165/2001
Invio del PTFP alla Ragioneria generale dello Stato	Art. 6, comma 5, D. Lgs. 165/2001
Ricognizione annuale delle eccedenze e dei soprannumeri	Art. 33, comma 2, D. Lgs. 165/2001
Adozione piano triennale delle azioni positive – assorbito dal PIAO	Art. 48, comma 1, ultimo periodo D. Lgs. 198/2006
Adozione del Piano della performance – assorbito dal PIAO	Art. 10, comma 5, D. Lgs. 150/2009
Contenimento della spesa di personale degli enti sottoposti al patto di stabilità. – Ora verifica della sussistenza e del permanere degli equilibri di bilancio	Art. 1, comma 557-ter della L. 296/2006 e comma 557-quater inserito dall’art. 3, comma 5-bis del D. L. 90/2014

Rideterminazione della dotazione organica – assorbito dal PIAO	Art. 6, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 75/2017
Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato	art. 9, comma 1-quinquies D. L. 113/2016, come modificato da art. 1, comma 904, della L. 145/2018
Attivazione della Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti	Art. 27 del D. L. n. 66/2014
Calcolo e verifica degli spazi assunzionali	D.L. n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020

Questo Ente prima di procedere all’assunzione di unità di personale a tempo indeterminato o a tempo determinato provvederà alle verifiche avanti indicate.

**a.7** verifica del rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio, nell’ambito della quale andrebbero citati altresì il parere ai sensi dell’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come espressi dall’Organo di revisione. (All.

Il Revisore dei Conti dott. Breda Stefano ha rilasciato il parere favorevole sul programma assunzionale acquisito in data 12.03.2024 al prot. nr. 1292, avendo riscontrato il rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio.

**b) stima del trend delle cessazioni** (sulla base ad esempio dei pensionamenti, ovvero le cessazioni previste per il triennio di riferimento).

Alla data di stesura del presente documento è pervenuta una comunicazione formale di collocamento a riposo da parte di un dipendente comunale con decorrenza dal 30/12/2024.

**c) stima dell’evoluzione dei bisogni**, effettuare una valutazione dei fabbisogni di personale in funzione di scelte o modifiche organizzative.

Si prevede di introdurre una modifica alla dotazione organica avanti sinteticamente descritto, ossia la soppressione del posto di Funzionario E.Q. nell’Area Finanziaria Amministrativa Tributi e l’istituzione di n. 1 posto, nella medesima Area, da inquadrare come Istruttore Amministrativo Finanziario.

## Piano assunzionale

### Anno 2024

Assunzione di n. 01 unità di personale con profilo di Istruttore Amministrativo – Contabile da inserire nell’area Finanziaria Amministrativa Tributi in sostituzione dell’unità di personale che cesserà dal servizio al 30/12/2024.

Assunzione di n. 01 unità di personale con profilo di Istruttore Tecnico – part-time 18/36 da inserire nell’Area Finanziaria Amministrativa Tributi

### Anno 2025

Assunzione di n. 01 unità di personale con profilo di Istruttore Tecnico – part-time 18/36 da inserire nell’Area Tecnica

### Anno 2026

Nessuna assunzione

In relazione ad eventuali ulteriori richieste di finanziamento da avanzare sui fondi finanziati con le risorse del PNRR si potrà prevedere l’inserimento nel quadro economico di spese di personale dedicate esclusivamente al progetto.

Non si esclude la possibilità di costituire forme di gestione associata di ulteriori servizi.

### **Formazione del personale.**

Saranno certamente attivati i corsi annuali in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza strutturati su vari livelli per i diversi profili professionali che vedono come destinatari tutti i dipendenti; percorsi formativi anche tramite webinar per la complessa gestione delle risorse PNRR rivolti in modo particolare al servizio tecnico addetto alle opere pubbliche e alla programmazione; corsi relativi al nuovo codice appalti; si prevede la necessità di attivare percorsi formativi per la corretta applicazione del nuovo CCNL. Non si esclude affatto la necessità di attivare percorsi di approfondimento di tematiche preesistenti, insite in materia quali quelle amministrative, giuridiche, economiche e sociali, in continuo mutamento. Dovranno essere predisposti idonei strumenti di controllo e di monitoraggio delle attività formative soprattutto per ciò che concerne i contenuti e la ricaduta effettiva di tali interventi sull'intero sistema organizzativo. La puntuale definizione del piano di formazione viene demandata ad altro atto amministrativo, previo confronto con la parte sindacale, fermo restando la necessità di tenere conto delle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione di marzo e novembre 2023.

### **4. MONITORAGGIO**

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

Il monitoraggio delle Sottosezioni Valore pubblico e Performance, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, in coordinamento con quanto previsto dal regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione sulla performance nello specifico deve essere validata dal Nucleo di Valutazione.

Il monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. E' effettuato periodicamente dal RPCT collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. Inoltre, viene redatta annualmente la relazione sull'anticorruzione, secondo il modello predisposto da ANAC, poi pubblicata in amministrazione trasparente. Il controllo periodico rispetto all'attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, trova il suo culmine nelle attestazioni, in capo al Nucleo di Valutazione e nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato annualmente per assicurare la coerenza delle valutazioni rispetto al perseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Buglio in Monte, lì \_\_\_\_\_