



**COMUNE DI**  
**BURAGO DI MOLGORA**  
*PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA*

**PIANO INTEGRATO DI**  
**ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113  
Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

Approvato con Deliberazione di Giunta n.     del

## **Indice**

**Introduzione**

**Premessa**

**Quadro normativo**

**Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO**

**1- SEZIONE N. 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

**2 - SEZIONE N. 2 - Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione**

**3- SEZIONE N. 3 Organizzazione e Capitale umano**

**4- SEZIONE N. 4 Monitoraggio**

**ALLEGATI:**

Allegato 1: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Allegato 2: PTCPT 2022-2024

Allegato 3: ORGANIGRAMMA

Allegato 4: PIANO DELLA FORMAZIONE 2024

## **INTRODUZIONE**

### **Premessa generale**

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo che origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093)", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto all'art.6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale documento unitario in cui dovrebbero confluire i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa

rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

L'assetto normativo è stato completato dapprima con il D.P.R. 24.6.2021 n. 81 (G.U. 30.6.2021 n. 151) concernente il Regolamento che individua gli adempimenti assorbiti dal P.I.A.O e successivamente con il D.M. 132/2022 (G.U. 7.9.2022 n. 209) che ha definito il contenuto del P.I.A.O. ed i relativi schemi-tipo, oltre che le modalità semplificate di redazione per gli enti sino a 50 dipendenti.

Considerato che questo Comune ha approvato il bilancio di previsione 2024-2026 con delibera CC n. 6 del 02/04/2024 e il DUP 2024-2026 semplificato con deliberazione CC n. 5 del 02/04/2024, occorre procedere alla approvazione del

PIAO 2024 – 2026 mettendo in evidenza il filo conduttore unico consistente nel perseguimento del VALORE PUBBLICO.

Come si può definire il valore pubblico?

Secondo le Linee Guida 2017-2021 del Dipartimento della Funzione, il PNA 2019 e 2022, oltre che le Relazioni CNEL 2019, 2020, 2021 e, da ultimo, il DM 132/2022, per Valore Pubblico si intendono *gli "IMPATTI delle politiche e dei progetti (ad es. del PNRR) dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla*

*situazione di partenza"*. Secondo un'accezione ampia, il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente. Come correttamente evidenziato da ANAC nel PNA 2022-24, il concetto di valore pubblico non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici, ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo. *"In questa ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o di un ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generale valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa"*. *"In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese"*.

Questo marcato orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce appieno ai principi e alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa trova origine il PIAO: le risorse europee, infatti, sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall'impiego delle stesse.

Gli indicatori di impatto/outcome su cui gli Stati devono misurarsi, e al loro interno le amministrazioni pubbliche ai vari livelli, derivano dagli obiettivi dell'Agenda europea 2030 e sono identificati nei Sustainable Development Goals - SDGs e, a livello nazionale nei BES, indicatori di Benessere Equo Solidale, elaborati dall'ISTAT.

Le politiche, anche locali, generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che generalmente vengono classificati in: ECONOMICO-SOCIALE-AMBIENTALE-SANITARIO, come rappresentato nella tabella che segue (Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica):

*Gli impatti "esprimono l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico" (LG 1/2017, p. 24).*

DIMENSIONE	TIPOLOGIA	UTILITA' INFORMATIVA	IMPATTI SPECIFICI <i>Esempi</i>
IMPATTO ovvero l'EFFETTO della maggiore efficienza e della migliore efficacia sul benessere di utenti e stakeholder	IMPATTO ECONOMICO	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere ECONOMICO del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• € o % reddito cittadini, indotto imprese, ecc.
	IMPATTO SOCIALE	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere SOCIALE del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• N. o % occupati; indigenti; incidenti; reati; ecc.
	IMPATTO AMBIENTALE	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere AMBIENTALE del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• mc o % raccolta differenziata; tonnellate o % emissioni; % consumi da fonti rinnovabili; ecc.
	IMPATTO SANITARIO	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere SANITARIO del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• pazienti guariti; ecc.

In realtà le dimensioni di valore pubblico variano in base alla grandezza dell'ente e alla articolazione della sua struttura organizzativa e alle strategie che l'ente intende perseguire. In aderenza a queste, come si vedrà nello specifico paragrafo di valore pubblico, verranno esperiti nel corso del biennio 2024-26 gli occorrenti approfondimenti per valutare le misure più congrue, coerenti e compatibili.

Il PIAO è stato progettato per rispondere a 5 criticità storiche degli strumenti programmatici pubblici, attraverso 5 criteri di qualità: semplificazione, selettività, adeguatezza, integrazione, finalizzazione al Valore Pubblico.

Con riferimento ai criteri di semplificazione e di selettività, con il PIAO si è inteso superare la pluralità frammentata di documenti, stratificati nel tempo a valle di processi di riforma successivi. Il PIAO punta alla semplificazione della numerosità di piani (performance, anticorruzione, azioni positive, razionalizzazione delle dotazioni strumentali, azioni concrete, lavoro agile, fabbisogni e formazione del personale). Nell'ottica della selettività occorre, appunto, selezionare e inserire nel PIAO gli obiettivi prioritari, maggiormente capaci di generare Valore Pubblico.

Fondamentale il criterio dell'orientamento al Valore Pubblico, partendo dall'analisi dei bisogni pubblici e dall'identificazione degli obiettivi di Valore Pubblico in risposta alle opportunità e alle minacce emerse dal contesto, da declinare in strategie realizzative e in indicatori di impatto attesi in termini di miglioramento della qualità della vita. La ricerca di una maggiore adeguatezza degli obiettivi (+ sfidanti), indicatori (+ congrui, + multidimensionali) e target

(+incrementali) induce a rafforzare la rilevanza degli stessi obiettivi per i decisori pubblici e politici, i dipendenti, i cittadini e le imprese.

Infine, la logica d'integrazione funzionale prevede che i contenuti di ogni sotto-sezione debbano essere funzionali al Valore Pubblico che si vuole creare.

Purtroppo si ribadiscono i limiti insiti nello strumento del PIAO, come evidenziato nel parere n. 506 del 2022 del Consiglio di Stato (mancata abrogazione di adempimenti, da

ritenere ormai inutili o superati in quanto inerenti a piani assorbiti nel PIAO), limiti ulteriormente rimarcati nel successivo parere del medesimo Consiglio di Stato n. 902 del 2022, secondo cui il PIAO si risolve in una "giustapposizione di Piani" in cui il difetto principale è che il PIAO non è una pianificazione unica e coordinata che sostituisce, semplificando, le precedenti, ma una loro raccolta, peraltro caratterizzata dalla forte diversità e disomogeneità dei soggetti che intervengono con vari ruoli e funzioni nella formulazione di tali parti. Lo stesso "piano tipo" del PIAO - secondo il succitato parere n. 902/2022 - si riduce ad "un semplice schema grafico, ove sono indicate le diverse partizioni del Piao in conformità allo schema di decreto che ne disciplina il contenuto".

Pur in considerazione dei forti limiti propri del PIAO - secondo le autorevoli pronunce del Consiglio di Stato sopra richiamate - si è cercato di fare del proprio meglio per

rendere produttivo lo sforzo di predisposizione e gestione del PIAO 2024-26.

## **Quadro normativo**

L'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del citato D.L. 80/21 stabilisce quanto segue:

Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e

progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più' di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27

ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

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

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

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e

dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in

materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

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

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

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

Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi

gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani

assorbiti da quello di cui al presente articolo.

Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano



tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. (omissis).

Il Quadro normativo è completato:

- dal DPR 24.6.2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione." (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022);
- dal DM 30.6.2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022).

In particolare a seguito della modifica apportata dall'art. 1 comma 4 del DPR 81/2022 all'art. 169 del Dlgs 267 del 2000, il piano della performance non fa più parte dei PEG, ma del PIAO. Il Piano Esecutivo di Gestione resta con documento programmatico finanziario disciplinato all'art. 169 del Dlgs 267 del 2000.

### **Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO.**

Nel processo per la predisposizione del PIAO 2024-2026 si è cercato di impostare l'elaborazione in via integrata ab origine dei diversi contenuti secondo una logica di un documento di programmazione unitario. In quest'ottica i Responsabili di Servizi sono

stati coinvolti nella predisposizione del PIAO ma soprattutto nella sua attuazione nella prospettiva della creazione di valore pubblico, anche sotto il profilo della semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

<b>SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Denominazione:</b> Comune di Burago di Molgora <b>Indirizzo:</b> Piazza Giacomo Matteotti 12 <b>Codice fiscale:</b> 02906850157 <b>Partita IVA:</b> 00739550960 <b>Sindaco:</b> Angelo Mandelli <b>Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente:</b> 20 <b>Numero abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente:</b> 4285 <b>Telefono:</b> 039/699.03.1 <b>Sito internet:</b> <a href="http://www.comune.buragodimolgora.mb.it">www.comune.buragodimolgora.mb.it</a> <b>PEC:</b> <a href="mailto:comune.buragodimolgora.mb@legalmail.it">comune.buragodimolgora.mb@legalmail.it</a>	

<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
Sottosezione di programmazione <b>VALORE PUBBLICO</b>	Documento Unico di Programmazione 2024-2026 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 02.04.2024. Bilancio di previsione 2024-2026 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 02.04.2024.
Sottosezione di programmazione <b>PERFORMANCE</b>	<b>PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE, DI EFFICIENZA E DI EFFICACIA</b> Questa sottosezione è stata elaborata secondo le innovazioni normative di cui al decreto-legge

80/2021, nel rispetto del decreto legislativo 150/2009 e in aderenza al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con *Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 30.07.2018*. Con tale strumento si tende a rendere concrete e operative le strategie dell'ente attraverso obiettivi gestionali quale declinazione a livello operativo della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione. Rappresenta pertanto lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia nell'azione anche verso l'esterno.

Con successivo atto si procederà all'approvazione del Piano delle Performance per il triennio 2024-2026 contenente gli obiettivi assegnati ai responsabili di area per le annualità 2024-2026, definito a partire dalle linee di mandato 2019-2024 declinate in indirizzi strategici (Sezione Strategica), programmi e obiettivi operativi annuali-triennali (Sezione Operativa) del DUP 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 02.04.2024.

### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

La Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo - donna nel lavoro" modificata dal D.Lgs 196/2000 prevede che le Pubbliche Amministrazioni "...predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". l'art. 7 comma 5 del D.Lgs 196/2000 che stabilisce che "le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il quadro normative si completa con le disposizioni di cui all'art. 57 del D.Lgs 165/2001

	<p>ove si indicano le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.</p> <p><b>Allegato 1: PIANO AZIONI POSITIVE 2024-26</b></p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><b>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b></p>	<p>Nella presente sottosezione del PIAO sono assunte le misure anticorruzione e l'attuazione della trasparenza. Il contenuto costituisce attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione contenuti nel DUP 2024-26.</p> <p><b>Allegato 2: PTPCT 2024-2026</b></p>

<b>SEZIONE 3</b> <b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b></p>	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.</p> <p>L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nell'allegato organigramma. –</p> <p><b>Allegato 3.</b></p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><b>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b></p>	<p><b>PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO DI MODELLI INNOVATIVI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ANCHE DA REMOTO</b></p> <p>Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra</p>

dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta

	<p>particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.</p> <p>L'Ente intende a breve dotarsi di un regolamento per la disciplina delle prestazioni di lavoro agile.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b></p>	<p><b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b></p> <p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2024-2026 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 11.03.2024.</p> <p>Il PIAO attuale modifica il precedente piano approvato limitatamente all'assunzione di n. 1 posizione part time 50% di istruttore direttivo tecnico da destinare al Settore Tecnico e per l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo full time da destinare al Settore Tecnico.</p> <p>Fermo restando le assunzioni già previste Il Comune procederà tramite procedure di mobilità, concorsi o scorrimenti di graduatoria qualora si dovessero rendere vacanti o disponibili i posti attualmente coperti.</p> <p><b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b></p> <p>Le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini. La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini. Si tratta quindi di un'attività complessa che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti. Sulla base di queste premesse il Comune di Burago di Molgora ha dotato il personale di strumenti formativi, individuati e calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• piattaforme con la possibilità di webinar;</li> </ul>

- riviste on line;
- corsi a catalogo;
- corso sulla prevenzione della corruzione.

Ai fini della programmazione della formazione anno 2024 sono stati coinvolti tutti i responsabili al fine di rappresentare le esigenze formative dei rispettivi uffici di competenza. La formazione dell'Ente prevede dunque:

- iniziative formative trasversali ai settori;
- iniziative formative comuni a più settori;
- iniziative formative specialistiche settoriali;
- iniziative formative obbligatorie per legge;
- interventi di formazione continua anche finanziati con fondi FSE o ministeriali.

Si allega piano formativo 2024 - **allegato 4**.

#### **SEZIONE 4 MONITORAGGIO**

Al fine della semplificazione amministrativa, la presente sezione non deve essere compilata per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come previsto dal DM 30/06/2022, n. 132.

Si evidenzia che la relazione della Performance deve essere validata dal Nucleo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'attività di monitoraggio della sottosezione 'Rischi corruttivi e trasparenza' è articolata a cadenza annuale, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di possibili criticità.