



**COMUNE DI SOVER**  
*Provincia di Trento*  
Piazza San Lorenzo,12  
38048 Sover (TN)  
tel. 0461 698023  
comune@pec.comune.sover.tn.it  
[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)  
Codice Fiscale e P.IVA 00371870221



PEFC/18-  
21-02/257

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/ 2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 10.10.2023

### **Indice**

Introduzione .....	pag. 2
1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	pag. 4
2- SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	pag.6
3- SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	pag. 10
4- SEZIONE MONITORAGGIO.....	pag. 14

## **INTRODUZIONE**

### **Premessa e riferimenti normativi**

Le istanze provenienti dalla società civile e dal sistema economico, recepite dal legislatore e trasfuse nel “progetto PIAO”, impongono agli enti pubblici un profondo ed articolato cambiamento, in termini di innovazione dei processi, digitalizzazione, miglioramento della qualità dei servizi offerti, incremento del grado di efficienza e trasparenza dell’attività amministrativa. Tali migliorie sono tutte finalizzate a produrre valore per il territorio in cui l’ente opera. Per dare forma a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, migliorare ed innovare le modalità di erogazione dei servizi, anche tramite nuove forme e strumenti di digitalizzazione. Il presente documento trae origine dall’articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 (“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”), convertito, con modificazioni, dalla legge 08.08.2021 n. 113, il quale 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 seguente Regolamento del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze ha previsto:

- all’art. 6 modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- all’art. 7, a regime, l’adozione del PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo differire tale termine (art. 8) a trenta giorni successivi al termine di slittamento di approvazione del bilancio (120 giorni dal termine di approvazione del bilancio in sede di prima applicazione).

Tale nuovo strumento di programmazione unitario ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il POLA.

Con il PIAO il legislatore ha inteso disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012. Pertanto, con tale strumento ogni pubblica amministrazione è indotta a sviluppare una logica di pianificazione strategica e coerente, al fine di indirizzare l’azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione.

Tale configurazione unitaria è auspicata anche dal Consiglio di Stato, con il parere n. 506 del 02.03.2022, secondo cui il PIAO “sembra dover costituire uno strumento

unitario, “integrato”, che sostituisce i piani del passato e li “metabolizza” in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, che consenta un’analisi a 360 gradi dell’amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare”. Altresì l’ANAC ha sottolineato più volte l’importanza di una stretta collaborazione tra l’organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell’ente, sono coinvolti nei processi di programmazione, gestione, controllo e monitoraggio delle attività dell’ente. Detta collaborazione deve rafforzarsi e consolidarsi nella redazione del PIAO.

Il PIAO sostituisce:

- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell’amministrazione;
2. Anticorruzione;
3. Organizzazione e capitale umano, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall’Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
4. Monitoraggio, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili (solo per Enti con oltre 50 dipendenti).

Oltre alla struttura del PIAO la norma identifica le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale. Il PIAO, essendo il 2022 l’anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga. Il documento ha una programmazione triennale. La struttura del documento segue l’articolazione e le indicazioni fornite dalla bozza di Linee Guida in corso di valutazione parlamentare. Tutta l’organizzazione dovrà essere coinvolta nella predisposizione del PIAO, ma soprattutto nella sua attuazione in quanto dovrà farsi volano per la creazione di valore pubblico. A sua volta dovranno essere potenziati i canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro fattivo apporto nell’ambito dei processi di semplificazione, miglioramento e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

## 1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI SOVER
INDIRIZZO	PIAZZA SAN LORENZO, 12
PEC	comune@pec.comune.sover.tn.it
E-MAIL	segreteria@comune.sover.tn.it
PARTITA IVA	00371870221
CODICE FISCALE	00371870221
CODICE ISTAT	022177
CODICE IPA	c_i871
TIPOLOGIA	Pubbliche Amministrazioni
CATEGORIA	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
NATURA GIURIDICA	Comune
SITO WEB ISTITUZIONALE	<a href="https://www.comune.sover.tn.it">https://www.comune.sover.tn.it</a>

### POPOLAZIONE TOTALE

Tabella 1

FONTE ISTAT/Anagrafe del Comune di SOVER, dato provvisorio fino a diffusione ufficiale ISTAT

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	427	426	418	409	406	399
Femmine	408	393	383	375	366	373
Totale	<b>835</b>	<b>819</b>	<b>801</b>	<b>784</b>	<b>772</b>	<b>772</b>

### POPOLAZIONE SUDDIVISA PER ETA' E SESSO

Tabella 2

COMUNE	POPOLAZIONE TOTALE		DA 0 A 6 ANNI		DA 7 A 14 ANNI	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
SOVER	<b>399</b>	<b>373</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>25</b>

COMUNE	DA 15 A 65 ANNI		OLTRE I 65 ANNI		TOTALE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
SOVER	<b>256</b>	<b>222</b>	<b>109</b>	<b>110</b>	<b>399</b>	<b>373</b>

## EVOLUZIONE DELLA POPOLAZIONE

Tabella 3

Fonte ISTAT: evidenze fornite dall'ultimo Censimento, unitamente all'esame comparato con i flussi demografici (nascite, decessi, migrazioni) intercorsi nel medesimo periodo.

	2018	2019	2020	2021	2022
NATI	6	3	2	3	2
DECEDUTI	9	10	8	13	7
Saldo naturale	<b>-3</b>	<b>-7</b>	<b>-6</b>	<b>-10</b>	<b>-5</b>
Immigrati	22	13	13	14	23
Emigrati	24	24	24	16	18
Saldo migratorio	<b>-2</b>	<b>-11</b>	<b>-11</b>	<b>-2</b>	<b>+5</b>
Totale popolazione	<b>819</b>	<b>801</b>	<b>784</b>	<b>772</b>	<b>772</b>

## ECOMOMIA: LA REALTA' PRODUTTIVA

Tabella 4 – Attività insediate nel territorio al 31.12.2022:

Esercizi di vicinato non alimentare	1
Esercizi di vicinato alimentare	2
Medie strutture di vendita	0
Bar	3
Agriturismi	1
Bed&Breakfast	0
Affittacamere/hotel	1
Case vacanze	0
Strutture socio-sanitarie	0
Ricevitorie - valori bollati	0
Parrucchieri	0
Artigiani	21
Liberi professionisti	0
Distributori di carburanti	0
Ristoranti/pizzerie	3
Aziende agricole/zootecniche	1
<b>Totale attività produttive</b>	<b>33</b>

## 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.3 Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della cosa pubblica ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità. La Corte dei conti nel discorso di apertura dell'anno giudiziario in corso ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da "fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo- sistemico". La Corte ha evidenziato che "La risposta, pertanto, non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica.". "In effetti, la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione". Proprio in questa ottica, l'approvazione della legge n. 190 del 2012 rappresenta per il nostro Paese l'occasione per introdurre nuove misure e migliorare quelle esistenti con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione. Per gli enti locali è anche previsto il «supporto tecnico e informativo» del Prefetto «anche al fine di assicurare che i Piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione» (comma 6). Dalla legge n. 190 si ricava, quindi, che il P.N.A. ha almeno i seguenti contenuti fondamentali:

- a) l'individuazione di linee guida per indirizzare le pubbliche amministrazioni, nella prima predisposizione dei rispettivi Piani Triennali;
- b) la trasmissione in via telematica dei Piani al Dipartimento della funzione pubblica (comma 5), anche attraverso la definizione di «modelli standard delle informazioni e dei dati» (comma 4, lettera d);
- c) la definizione di criteri atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare, dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni;
- d) i compiti del Dipartimento della funzione pubblica, relativi all'elaborazione dei dati trasmessi, al costante rapporto con le amministrazioni, anche a fini della verifica dell'effettiva adozione dei Piani e alla previsione di modalità di accesso della CIVIT

ai suddetti dati;

e) le immediate indicazioni alle amministrazioni al fine di predisporre Piani formativi per i responsabili anticorruzione nelle diverse pubbliche amministrazioni da estendere, a regime, a tutti i settori delle amministrazioni.

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria. L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa. In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali.

Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

1) ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;

2) ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi. La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Con specifico riguardo ai rischi corruttivi e al principio della trasparenza nella presente sottosezione del PIAO si fa rinvio e riferimento al contenuto del PTPCT 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 29.04.2022.

In tale documento, ai processi sottesi agli obiettivi di performance sono state collegate misure generali e specifiche atte ad evitare e mitigare il rischio corruttivo, oltreché a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa.

Il vigente Piano si pone in continuità con il precedente e porta avanti l'attività di analisi e valutazione dei contesti esterno ed interno (ai fini di verificare gli impatti corruttivi sull'attività amministrativa), identificazione ed analisi (mappatura) dei processi, identificazione e valutazione dei rischi connessi, programmazione delle misure generali e specifiche, trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare tutte le aree di rischio (e al loro interno tutti i processi e le fasi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi).

Con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (delibera n. 1064 dd. 13 novembre 2019), l'Autorità Nazionale Anticorruzione, coerentemente al precedente Piano 2016 e successivi aggiornamenti, ha previsto specifiche prerogative e funzioni in capo agli organi di indirizzo politico delle amministrazioni nel procedimento di individuazione della strategia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità e, in particolare, nella definizione degli obiettivi strategici per la redazione del PTPCT. Come definito da ANAC nel PNA 2019, "per gli enti territoriali caratterizzati dalla presenza di due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta), è utile l'approvazione da parte dell'assemblea di un documento di carattere generale sul contenuto del PTPC, mentre l'organo esecutivo resta competente all'adozione finale".

L'individuazione degli obiettivi strategici di seguito indicati è avvenuta a seguito dell'analisi del contesto, esterno ed interno, delle disposizioni normative del settore, delle caratteristiche organizzative dell'Ente, dell'attuale strategia di prevenzione della corruzione elaborata nel PTPCT 2022-2024, delle linee di mandato del Sindaco, degli obiettivi strategici contenuti in altri documenti programmatici e gestionali del Comune.

Gli obiettivi strategici sono ispirati da importanti principi generali quali:

- la centralità della prevenzione;
- la promozione della cultura dell'etica e della legalità;
- il ruolo della formazione in materia di prevenzione della corruzione ed il coinvolgimento dei dipendenti;
- il ruolo del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- la promozione di diffusi livelli di trasparenza.

Di seguito si riportano i principi e gli obiettivi generali cui la predisposizione del prossimo PTPCT dovrà ispirarsi:

<b>PRINCIPI</b>	<b>Obiettivi generali</b>
La centralità della prevenzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento dell'attuale struttura del Piano Triennale anticorruzione anche alla luce del nuovo assetto organizzativo che sarà assunto dall'ente a partire dal 1° gennaio 2024 con il servizio di segreteria comunale che sarà gestito in forma associata con il comune di Cembra-Lisignago;</li> <li>• aggiornamento costante e implementazione progressiva dell'analisi del contesto esterno e di quello interno al fine di ottenere informazioni necessarie per comprendere come il rischio potenziale di corruzione possa verificarsi nell'amministrazione, per via delle specificità dell'ambiente (sociali, economiche, culturali, organizzative, ecc.) in cui essa opera, nonché le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano maggiormente esposte a rischi di corruzione;</li> </ul>
La promozione della cultura dell'etica e della legalità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sviluppo della cultura della legalità nell'espletamento dell'attività amministrativa;</li> <li>• partecipazione e coinvolgimento di cittadini, associazioni portatrici di interessi collettivi, organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti nel territorio nell'elaborazione e aggiornamento del Piano e nel controllo della sua attuazione;</li> <li>• implementazione delle misure a tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (whistleblower) con l'introduzione di una procedura formalmente definita per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'amministrazione che va idoneamente a tutelare gli stessi, avvalendosi di una piattaforma informatica;</li> </ul>
Il ruolo della formazione in materia di prevenzione della corruzione ed il coinvolgimento dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione di base sui contenuti della legislazione in materia di anticorruzione e trasparenza nella sua costante evoluzione rivolta ai dipendenti (anche mediante l'ausilio del Consorzio dei Comuni Trentini), formazione specialistica collegata alle aree a rischio e ai dipendenti che vi operano, attraverso riunioni interne;</li> <li>• coinvolgimento dei dipendenti in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.</li> </ul>
Il ruolo del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assicurare che il RPCT, considerate le tante, delicate e complesse funzioni e responsabilità attribuitegli dalla legge, sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata per qualità e quantità del personale e per mezzi tecnico-logistici, al compito da svolgere;</li> </ul>
La promozione di diffusi livelli di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• evidenziare la centralità della trasparenza come misura di prevenzione della corruzione;</li> <li>• monitoraggio della corretta e puntuale attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza;</li> <li>• informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".</li> </ul>

### 3. Sezione Organizzazione del capitale umano.

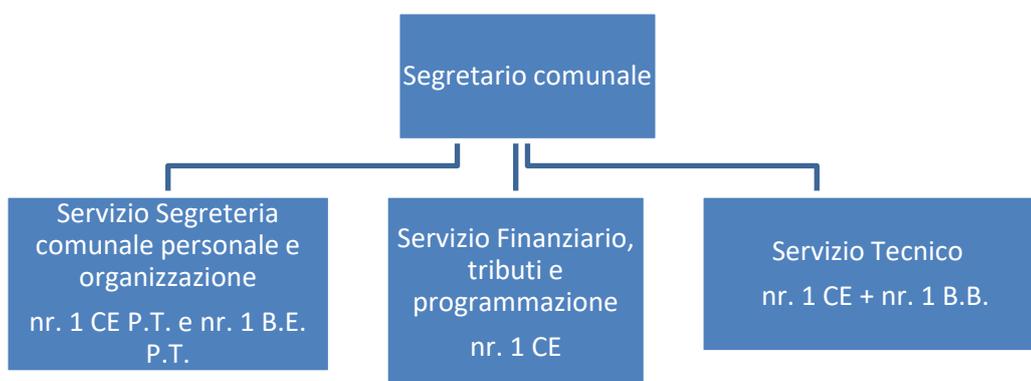
#### 3.1 Sottosezione struttura organizzativa

Nel Protocollo d'Intesa di finanza locale 2023 ha integrato la predetta disciplina prevedendo che, per i comuni che continuano ad aderire volontariamente ad una gestione associata o che costituiscono una gestione associata non solo con almeno un altro comune, ma anche con una Comunità o con il Comun General de Fascia, sia possibile procedere all'assunzione di personale incrementale nella misura di un'unità per ogni comune e comunità aderente e con il vincolo di adibire il personale neoassunto ad almeno uno dei compiti/attività in convenzione.

L'Ordinamento Strutturale del Comune di Cimone, allegato al Regolamento organico del personale dipendente approvato con deliberazione consiliare approvato con delibera del Consiglio comunale n. 13 dd. 10/09/2018, successivamente modificato con deliberazione consiliare n. 2 d.d. 21/04/2023, individua i seguenti settori organizzativi:

- Servizio segreteria comunale, personale ed organizzazione;
- Servizio finanziario, tributi e programmazione;
- Servizio tecnico.

L'organigramma dell'Ente risulta essere il seguente:



Con deliberazione del Consiglio comunale nr. 15 d.d. 26.10.2022 è stata approvata la nuova dotazione organica del Comune di Sover come risultante dalla sotto riportata tabella che va a modificare la tabella Allegato "A" riportante la dotazione organica del personale dipendente:

Categoria	N posti	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022 NUMERO
Segretario comunale	1	1
A	/	/
B	3	2
C	3	3
D	1	/
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

Totale personale:

in servizio n. 6

di ruolo n. 4

fuori ruolo n. 2

### 3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile – POLA

In data 21 settembre 2022 è stato sottoscritto l'accordo collettivo provinciale per la prestazione del lavoro in modalità agile per il personale del comparto delle autonomie locali - area non dirigenziale della Provincia autonoma di Trento.

Il c.d. smart working emergenziale era stato sperimentato in forma semplificata a partire da marzo 2020; superato il periodo pandemico e vista la regolamentazione intervenuta a livello contrattuale l'amministrazione comunale di Sover intende attivare il lavoro agile come possibile modalità ordinaria di prestazione lavorativa.

Nell'ordinamento provinciale la tematica del lavoro agile è stata introdotta con il sopra citato accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie Locali – area non dirigenziale d.d. 21.09.2022 recepito dalla Giunta comunale con deliberazione n. 4 dd. 17.01.2023. Non è previsto nell'ordinamento regionale e provinciale l'obbligatorietà di redigere il "P.O.L.A." Piano organizzativo del lavoro agile. Il Provvedimento di organizzazione sul Lavoro Agile non è stato ancora approvato dalla Giunta comunale e se ne è data attuazione solo con accordi specifici per casi particolari. L'amministrazione intende utilizzare questo strumento attualmente, non come strumento organizzativo generalizzato ma come strumento che permetta la conciliazione lavoro-famiglia, specie per permettere ai dipendenti soggetti a carico di cura per familiari o figli, di doversi astenere dal lavoro usufruendo delle

possibilità di aspettativa o congedi vari previste dalle normative e dal contratto collettivo di lavoro.

Il comune di Sover si riserva di avvalersi di tale facoltà introducendo nella propria organizzazione la possibilità di una nuova modalità di resa delle prestazioni, nella consapevolezza che si tratta di una svolta anche culturale che implica concetti quali fiducia, autonomia, condivisione di obiettivi e controlli tra amministrazione, lavoratrici e lavoratori.

In tal senso sarà eventualmente cura del Segretario comunale predisporre un apposito disciplinare ai sensi dell'art.18 della legge 22 maggio 2017 n. 81 da approvarsi successivamente a cura della Giunta comunale al fine di individuare le modalità operative per l'esercizio della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" nel comune di Sover.

Ai fini del disciplinare predetto, con lavoro agile si intende come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere resa, previo accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo idoneo collocato al di fuori delle sedi dell'amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (artt. 4 e 6 dell'accordo di data 21 settembre 2022).

L'articolo 1 comma 4 del medesimo accordo prevede in tal senso l'attivazione di forme di concertazione con le OO.SS. firmatarie del C.C.P.L. con le modalità previste dall'articolo 10 del medesimo C.C.P.L. e quindi previa informazione alle OO.SS. aziendali e provinciali con l'invio di tutta la documentazione (regolamenti, atti, ecc) concernente la prestazione del lavoro in modalità agile al fine di poter addivenire all'eventuale sottoscrizione del verbale di concertazione che individui le attività e le mansioni che non possono essere svolte in modalità di lavoro agile e il contingente di persone impiegabile nel lavoro agile.

In ogni caso questa sede appare opportuno ribadire che l'eventuale introduzione del lavoro agile per il personale del Comune di Sover dovrà rispondere alle seguenti finalità:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
- razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche.

In caso di adozione del lavoro agile il relativo disciplinare dovrà porsi l'obiettivo di fornire le linee guida e le procedure di accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, in accordo con il proprio responsabile di area/diretto responsabile e nel rispetto dei principi generali nello stesso dettagliati.

### 3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Alla data del 31.12.2022, risultavano in servizio presso il Comune di Sover nr. 4 dipendenti, di cui:

- Nr. 3 dipendenti a tempo indeterminato (di cui nr. 1 collaboratore amministrativo quale responsabile del servizio demografico, nr. 1 coadiutore amministrativo cat. B liv. Ev. impiegato presso il servizio segreteria e protocollo e nr. 1 operaio cat. B liv. Base);
- Nr. 2 dipendenti a tempo determinato (nr. 2 assistenti amministrativi cat. C liv. Base impiegati rispettivamente presso il servizio ragioneria e il servizio tecnico).

Con deliberazione nr. 15 d.d. 26.10.2022 è stata approvata la nuova dotazione organica del Comune di Sover, è stata approvata la nuova dotazione organica del Comune di Sover come di seguito riassunta:

SEGRETARIO/DIRIGENTI	POSTI PREVISTI
Segretario comunale	Nr. 1 in convenzione con altro Ente
CATEGORIA	
A	/
B	3
C	3
D	1
TOTALE	7
TOTALE GENERALE CATEGORIE E SEGRETARIO/DIRIGENTI	8

L'amministrazione comunale, a seguito di concorso indetto con delibera giunta nr. 2 d.d. 27.01.2022, ha assunto con determinazione segretariale nr. 105 d.d. 20.10.2022 presso il servizio tecnico a tempo pieno ed indeterminato un assistente tecnico cat. C liv. Base a far data dal 18.10.2022.

L'amministrazione comunale, a seguito di concorso indetto con delibera giunta nr. 101 d.d. 18.11.2022, ha assunto con determinazione segretariale nr. 79 d.d. 13.09.2023 presso il servizio ragioneria a tempo pieno ed indeterminato, un collaboratore amministrativo contabile categoria C liv. Ev. 1<sup>^</sup> pos. retr. a far data dal 18 settembre u.s.

L'amministrazione comunale intende inoltre provvedere alla riqualificazione di proprio personale interno dando esecuzione alla delibera della giunta comunale nr. 10 d.d. 03.02.2023 con la quale è stato deliberato di:

- 1.di istituire in pianta organica il posto di operaio specializzato polivalente, categoria B livello Evoluto, a tempo pieno;*
- 2.di procedere alla copertura del nuovo posto di operaio specializzato polivalente*

*mediante progressione verticale all'interno delle categorie ai sensi dell'art. 15 del N.O.P. d.d. 20.04.2007 e ss.mm. demandando al segretario comunale l'approvazione del bando e la gestione della procedura concorsuale;*

*3.di approvare l'allegato schema di verbale di concertazione ai sensi dell'art. 15 del del N.O.P. d.d. 20.04.2007 e ss.mm. autorizzando il segretario comunale alla sottoscrizione;*

*4.di approvare, ai fini ricognitivi, l'allegata tabella riportante la pianta organica aggiornata;*

*(.....)*

#### **4. SEZIONE MONITORAGGIO**

In merito al monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza, si prevede di effettuare un monitoraggio annuale sull'attuazione del PTPCT e di intensificare i controlli periodici in materia di trasparenza.