



Comune di Bastida Pancarana
Provincia di Pavia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

(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)

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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano della performance

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (decreto legislativo n. 150 del 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione, pertanto, la disciplina per gli enti con meno di 50 dipendenti, in sintonia con la **delibera n. 1064/2019 dell'Anac rivolta ai piccoli comuni (inferiori ai 5.000 abitanti), consente di evitare l'adozione di un nuovo piano triennale "a scorrimento" ogni anno. Si preferisce, tuttavia, mantenere l'attuale conformazione e struttura del piano, aggiornandolo di anno in anno con l'aggiunta di eventuali nuove prescrizioni, mantenendo in tal modo viva l'attenzione dell'apparato comunale e degli operatori sulla materia.**

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 *mission* 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.

SEZIONE 1 PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI BASTIDA PANCARANA

Comune di Bastida Pancarana

Indirizzo: P.zza Municipio 1

Codice fiscale/Partita IVA: 86001910180 / 00488500182

Sindaco: Bernini Marina

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 909

Telefono: 0383/85002

Sito internet: www.comune.bastidapancarana.pv.it

E-mail: info@comune.bastidapancarana.pv.it

PEC: protocollo.bastidapancarana@legalpec.it

Dati sul territorio e la popolazione.

Territorio

Superficie in Km^q	12,50
- Frazioni	1
Risorse Idriche	
- Laghi	=====
- Fiumi	1
- Cave	=====

Viabilità

Strade Km	2020	2021	2022	2023	2024
Comunali	4820	4820	4820	4820	4820
Vicinali	=====	=====	=====	=====	=====
Provinciali	5880	5880	5880	5880	5880
Statali	=====	=====	=====	=====	=====
Autostrade	=====	=====	=====	=====	=====
Totale Km strade	10.700	10.700	10.700	10.700	10.700
Km percorsi ciclo-pedonali	=====	=====	=====	=====	=====
Km strade illuminate	8250	8250	8250	8250	8250

Popolazione

	2020	2021	2022	2023	2024
Popolazione Residente al 31/12	966	984	940	948	909
Popolazione straniera	90	97	97	74	75
Nati nell'anno	9	4	4	10	1
Morti nell'anno	9	17	17	15	18
Immigrati	44	70	70	63	29
Emigrati	42	34	34	49	46

Sia il DUP sia il piano anticorruzione, nelle loro parti iniziali, restituiscono una fotografia del contesto territoriale, sociale ed economico del comune, pertanto si rimanda ai predetti documenti per una analisi più approfondita del contesto. Di seguito viene indicato il link di riferimento

Link al DUP

https://www.comune.bastidapancarana.pv.it/amministrazione/trasparenza/atti_generali/doc_strategico_gestionali/atto_generale_71.html

Link al PTPC

https://www.comune.bastidapancarana.pv.it/amministrazione/trasparenza/pubblicazioni/allegati/allegato_325.html

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di Pubbliche Amministrazioni e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una *baseline*, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità dei processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di *performance* (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione.

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa del DUP 2025-27, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2022-2027. Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance all'interno del PEG, obiettivi ritenuti di valore pubblico, correlati a indicatori di *outcome* misurabili, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.

2.2 PERFORMANCE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della *performance*. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei *target* attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) 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;

Le Linee Programmatiche 2022-2027, illustrate al Consiglio Comunale in data 22.06.2022, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2022-2027 sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato:

PROGRAMMA AMMINISTRATIVO

(Artt. 71 e 73, comma 2° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

AI CITTADINI DEL COMUNE DI

BASTIDA PANCARANA

La lista dei candidati al Consiglio comunale e la collegata candidatura alla carica di Sindaco, contraddistinta dal simbolo «Cerchio con contorno azzurro scritta azzurra e rossa BASTIDA IN COMUNE su fondo bianco nella parte superiore e tricolore nella parte inferiore», qui di seguito espongono il proprio programma amministrativo per il quinquennio di carica degli organi del Comune di Bastida Pancarana:

SOCIALE-GESTIONE ASSOCIATA DEI SERVIZI E VOLONTARIATO

- Riorganizzazione uffici comunali al fine di migliorare il servizio agli utenti.
- Stipula di convenzioni con i comuni limitrofi e non per il miglioramento dei servizi agli utenti.
- Sportello di ascolto per segnalazioni relative a problematiche in ambito comunale.
- Collaborazione con il mondo associativo locale.
- Sostegno ai programmi di assistenza sociale e conferma della convenzione con Auser di Bastida, erogazione di un contributo per l'attività di supporto ai servizi per anziani e soggetti fragili.
- Riorganizzazione della Protezione Civile.

CULTURA-ISTRUZIONE-POLITICHE GIOVANILI

- Valorizzazione e miglioramento delle attività della biblioteca, conferma dell'adesione al Sistema Bibliotecario Integrato, collaborazione attiva con la Scuola dell'Infanzia e la Scuola Primaria.
- Costituzione di un gruppo di giovani, che si occuperà di organizzare iniziative, eventi e progetti, in collaborazione con le realtà del territorio.
- Impegno e costante sostegno alla Scuola dell'Infanzia e alla Scuola Primaria, erogazione di contributi per incentivare le attività scolastiche e acquistare materiali.
- Organizzazione del servizio pre-scuola presso la Scuola dell'Infanzia e la Scuola Primaria.
- Ripristino collegamenti WI-FI presso la Scuola dell'Infanzia.
- Convenzione con i paesi limitrofi (Castelletto-Bressana...) per il trasporto scolastico.
- Conferma assistenza scolastica e servizio a sostegno di alunni diversamente abili.

URBANISTICA-LAVORI PUBBLICI-SICUREZZA

- Ampliamento Area Sportiva di Strada del Porto, con incremento delle attività sportive-ricreative.
- Riqualificazione e messa a norma del Campetto Polivalente.
- Manutenzione delle strade comunali e conseguente miglioramento della segnaletica e della sicurezza.
- Elaborazione di studi di fattibilità per percorsi pedonali protetti, a tutela degli utenti e per il miglioramento della sicurezza stradale, con focus su interventi efficaci di moderazione della velocità del traffico veicolare.
- Manutenzione e riqualificazione di aree ed edifici pubblici, secondo quanto previsto dalle vigenti normative, in riferimento anche al risparmio energetico e alle verifiche strutturali.
- Definizione di un'area attrezzata per feste ed eventi pubblici.
- Costante manutenzione del verde e delle aree pubbliche.
- Cimitero Comunale: manutenzione ordinaria e straordinaria dell'area e delle strutture, costruzione di nuovi loculi, secondo quanto approvato con il Piano Cimiteriale.
- Manutenzione e revisione dell'impianto di videosorveglianza.

U0118

AMBIENTE E TERRITORIO

- Potenziamento e incremento della raccolta differenziata; riorganizzazione del servizio presso la Piazzola Ecologica e controllo del materiale conferito.
- Collaborazione con AIPO-Agenzia Interregionale per il fiume Po, per il supporto in operazioni di manutenzione dei sistemi idraulici, per il monitoraggio ambientale dell'area golenale e il supporto logistico.
- Realizzazione, in collaborazione con i comuni limitrofi, di piste ciclabili e pedonali.
- Adesione a bandi regionali, governativi, europei per valorizzare e incrementare il patrimonio ambientale naturale.
- Particolare attenzione ai rapporti con Pavia Acque per il funzionamento del servizio idrico integrato, con monitoraggio delle analisi riferite alla qualità dell'acqua e pubblicazione dei dati.
- Installazione di un distributore automatico di acqua (casetta dell'acqua).
- Revisione dell'illuminazione pubblica introducendo misure di risparmio energetico.

Data 13-05-2022


Firma

2) Il Documento Unico di Programmazione (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, viene annualmente approvato.

Il DUP 2025-2027 è rinvenibile al seguente link:

https://www.comune.bastidapancarana.pv.it/amministrazione/trasparenza/atti_generali/doc_strategico_gestionali/atto_generale_71.html

3) Il Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), a seguito delle modifiche introdotte dall'Armonizzazione Contabile, unifica organicamente in sé il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della *performance* di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Esso viene approvato dalla Giunta, e declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti e/o Responsabili di Area/Settore, ed al Comandante della polizia locale obiettivi e risorse.

La struttura del PEG rappresenta l'effettiva struttura organizzativa dell'ente per Centri di Responsabilità (CdR). Per ciascun Centro di Responsabilità è individuato il dirigente o apicale responsabile, l'insieme delle attività e dei servizi misurati mediante indicatori di *performance*, e gli obiettivi esecutivi: di questi ultimi viene data rappresentazione in termini di processo e di risultati attesi, e di risorse assegnate per il loro raggiungimento. L'attenzione continua ad essere spostata, in un'ottica manageriale, dalla descrizione delle attività svolte, alla definizione dei risultati da conseguire nel perseguimento degli obiettivi assegnati, favorendo la centralità degli indicatori. Gli indicatori sono stati determinati in funzione degli obiettivi che si intendono conseguire e rispetto ai quali i dirigenti o apicali sono responsabilizzati. Non tutto è misurabile e non tutte le misurazioni sono utili. E' stato chiesto ai Centri di Responsabilità, nella definizione degli obiettivi e delle *performance*, organizzate per Centro di Costo, di valorizzare gli aspetti ritenuti importanti da misurare e tenere sotto controllo.

Il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 parte economica, è rinvenibile al seguente link:

https://bastidapancarana.halleyweb.it/c018011/mc/mc_p_dettaglio.php?id Pubbl=6771

Il Piano della Performance aggiornamento 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 26/02/2025 e sarà pubblicato in Amministrazione Trasparente / Performance / Piano della Performance.

2.3 ACCESSIBILITA', SEMPLIFICAZIONE ED INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Accessibilità: Il comune di Bastida Pancarana, nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-21.

Tutte le procedure degli atti (delibere, determine, decreti ed ordinanze) sono digitalizzate, la sezione del sito "Amministrazione trasparente" viene costantemente implementata, in parte direttamente dai programmi informatici, le procedure interne per ferie e permessi vengono gestiti tramite applicativo. In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, si ricorda la progressiva implementazione delle sezioni tematiche ove è possibile reperire parte della modulistica del Comune di Bastida Pancarana

ed è possibile inviare pratiche, richieste e segnalazioni agli uffici comunali in qualunque momento della giornata e comodamente da casa o dall'ufficio.

Rispetto ai soggetti ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 80/2021), per il triennio 2025-2027, dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di queste categorie di cittadini, pertanto l'ulteriore digitalizzazione dei servizi dovrà tener conto nella progettazione degli stessi, per la necessità di garantirne la fruibilità a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione.

Il Piano per l'accessibilità è rinvenibile al seguente link:

https://www.comune.bastidapancarana.pv.it/amministrazione/trasparenza/pubblicazioni/allegati/allegato_331.html

La dichiarazione di accessibilità è rinvenibile al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/e24196d0-7018-11ef-aa9d-579d6aa8a4cd>

Semplificazione: negli ultimi anni sono state introdotte diverse novità nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990. Le novità riguardano in particolar modo:

- l'inefficacia degli atti adottati successivamente alla scadenza del termine di conclusione del procedimento (art. 2, comma 8, bis, l. n. 241/1990);
- il preavviso di rigetto (art. 10, bis, l. n. 241/1990);
- il rilascio di attestazione circa il decorso dei termini del procedimento nelle ipotesi in cui il silenzio dell'amministrazione equivale ad accoglimento ai sensi dell'art. 20, comma 1, l. 241/1990 (art. 20, comma 2 – bis, l. n. 241/1990);
- gli istituti di compartecipazione di pubbliche amministrazioni diverse da quella procedente nella fase istruttoria e nella fase decisoria del procedimento amministrativo (artt. 16 e 17 bis, l. n. 241/1990);
- la conferenza di servizi (artt. 14 ss., l. 241/1990; art. 13, d.l. n. 76/2020, conv. in legge n. 120/2020 e s.m.i.);
- il ricorso alle autocertificazioni in sostituzione della documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento (art. 18, comma 3 -bis, l. n. 241/1990).

Le pubbliche amministrazioni sono pertanto chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione. In tal senso, nel corso del triennio 2025- 2027, l'attività di semplificazione del Comune di Bastida Pancarana sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi di recente introduzione.

Con deliberazione di C.C. n. 4 del 26/04/2023 è stato approvato il nuovo Regolamento in materia di Accesso civico semplice e generalizzato: l'Accesso civico (semplice o generalizzato) consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse qualificato (Art. 5, D.Lgs. 33/2013). Gli uffici hanno, altresì, redatto il POLA, di cui si tratterà nella sezione 3.2.

L'Amministrazione ha, altresì, predisposto il Piano triennale per l'Informatica 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 20/12/2023; inoltre, con la partecipazione ai bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e Cittadinanza Digitale”, Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU, e, in particolare, attraverso l'adesione alle diverse Misure previste

- "Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni Settembre 2022"
- “Misura 1.4.1 "Esperienza Del Cittadino Nei Servizi Pubblici" - Comuni Settembre 2022"
- "Misura 1.4.3 "Adozione Piattaforma PagoPA" - Comuni Settembre 2022"

- "Misura 1.4.3 "Adozione App-Io" - Comuni Settembre 2022"
- "Misura 1.4.4 "Estensione Dell'utilizzo Delle Piattaforme Nazionali Di Identità Digitale – Spid Cie" - Comuni Settembre 2022"
- “Progetto 1.2 – Abilitazione Al Cloud – Comuni Luglio 2022”
- “Misura 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati – PDND
- “Misura 1.4.4 Adesione Allo Stato Civile (Ansc)

sono stati perseguiti i seguenti obiettivi generali:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - servizi di pagamento *on line* all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
 - implementazione dei servizi da collegare all'*app* nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione, la disciplina per gli enti con meno di 50 dipendenti, in sintonia con la **delibera n. 1064/2019 dell'Anac rivolta ai piccoli comuni (inferiori ai 5.000 abitanti)**, consente di evitare l'adozione di un nuovo piano triennale “a scorrimento” ogni anno. Si preferisce, tuttavia, mantenere l'attuale conformazione e struttura del piano, aggiornandolo di anno in anno con l'aggiunta di eventuali nuove prescrizioni, mantenendo in tal modo viva l'attenzione dell'apparato comunale e degli operatori sulla materia.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, che comprende anche una sezione dedicata alla trasparenza, il cui aggiornamento è stato approvato per l'anno 2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 11/12/2024, contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte, che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

In sede di approvazione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027, è stata attivata la consultazione pubblica ai sensi dell'art. 6, comma 1 e 4, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Si rimanda, pertanto, al documento già approvato senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

Il Piano anticorruzione, comprendente la sezione dedicata alla trasparenza, anno 2025-2027, è rinvenibile al seguente link:

https://www.comune.bastidapancarana.pv.it/amministrazione/trasparenza/pubblicazioni/allegati/allegato_325.html

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune si articola in: Servizi ed uffici. I servizi e uffici sono strutturati per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita.

La struttura organizzativa è ripartita in Servizi e segnatamente:

- a) Servizio Amministrativo (Affari Generali, Protocollo, Ufficio demografico-elettorale-Stato Civile, Attività Produttive, SUAP)
- b) Servizio Finanziario e Servizi alla Persona (Servizi alla Persona, Cultura, Scuola, Bilancio, Controllo di Gestione, Personale)
- c) Servizio Tecnico (LLPP, Edilizia Privata, Ambiente, Patrimonio).

L'organico è il seguente:

- a) Servizio Amministrativo (Affari Generali, Protocollo, Ufficio demografico-elettorale-Stato Civile, Attività Produttive, SUAP):

- All'attualità, opera come titolare di Posizione Organizzativa ad interim il Segretario Comunale che coordina l'intero servizio e si occupa operativamente di ogni procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le attività indicate avvalendosi di un dipendente Responsabile dei relativi procedimenti.

- N. 1 Istruttore amministrativo (cat. C) che collabora in ciascun procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le attività indicate nei servizi di cui alla lettera a).

- b) Per il Servizio Finanziario, Tributi, e Servizi alla Persona (Servizi alla Persona, Cultura, Scuola, Bilancio, Controllo di Gestione, Tributi, Personale):

- N. 1 Istruttore direttivo amministrativo, a comando (cat. D), titolare di Posizione Organizzativa che coordina l'intero servizio e si occupa operativamente di ogni procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le attività indicate.

- c) Per il Servizio Tecnico (LLPP, Edilizia Privata, Ambiente, Patrimonio – Polizia Locale):

- N. 1 Istruttore Tecnico Direttivo con incarico ex art. 110 TUEL, incardinato come D1, titolare di posizione organizzativa che coordina l'intero servizio e si occupa operativamente di ogni procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le attività indicate;

- N. 1 agente di Polizia Locale (cat. C) che opera in autonomia secondo le direttive del Sindaco.

A far data dal 02.01.2018 è stata aggiunta un'unità di personale part-time come Ufficio di staff del Sindaco.

L'Ente, inoltre, dispone di due operatori di cat. B che si occupano rispettivamente dei lavori manutentivi e della conduzione dello scuolabus (quest'ultima mansione in convenzione con altro Comune).

Per riassumere: l'organico complessivo di Bastida Pancarana è composto da n. 4 dipendenti di ruolo a tempo pieno (dei quali: 1 istruttori amministrativi, 1 autista scuolabus, 1 operaio e 1 agente di P.L.) e da un'unità di personale part-time come Ufficio di staff del Sindaco.

I responsabili dei servizi Finanziario e Tecnico titolari di P.O sono a tempo determinato, il primo in comando con altro comune, il secondo assunto con contratto a tempo determinato e parziale. Al vertice della struttura opera il Segretario Comunale, in convenzione con altri tre Comuni.

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 2022/2024

Il POLA è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene – percentuale ridotta poi al 15% dal Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 – e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Come detto, il Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 confermava l'obbligo per le amministrazioni di adottare i POLA entro il 31 gennaio di ogni anno e veniva ridotta dal 60% al 15%, la quota minima dei dipendenti che poteva avvalersi dello *smart working* (ovviamente rispetto alle attività che potevano essere svolte in modalità agile). In caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sarebbe stato richiedibile da almeno il 15% del personale che ne facesse richiesta.

Successivamente, a seguito dell'approvazione del Decreto-Legge 29 settembre 2023, n. 132, convertito dalla Legge 27 novembre 2023, n. 170, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal succitato decreto del Ministro della salute, il datore di lavoro poteva assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento fino al 31 dicembre 2023.

Da ultimo, poi, il Decreto-Legge 18 ottobre 2023, n. 145, convertito dalla Legge 15 dicembre 2023, n. 191, ha prorogato al 31 marzo 2024 l'accesso prioritario dei fragili allo *smart working*, ma solo nel settore privato.

Dal 1° aprile 2024 il lavoro agile costituisce una modalità di esecuzione della prestazione di cui il dipendente può usufruire compatibilmente con le esigenze aziendali e, dunque, di comune accordo con il datore di lavoro.

Condizione principale per l'accesso allo *smart working* sarà proprio la sottoscrizione di un accordo individuale scritto tra le parti.

La giunta comunale ha approvato il POLA 2025/2027 con delibera n. 109 del 11/12/2024.

Il POLA del comune di Bastida Pancarana, per il triennio 2025/2027 è rinvenibile al seguente link:
https://bastidapancarana.halleyweb.it/c018011/mc/mc_p_dettaglio.php?id Pubbl=6742

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La normativa ha ormai superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell’Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell’art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 (per comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti) - nella spesa di personale sostenuta nel 2008 (per comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti) e, per quanto attiene le facoltà assunzionali, in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all’organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo le indicazioni normative vigenti (da ultimo il D. M. 17/03/2020). Il valore soglia individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Bastida Pancarana è 29,50%. mentre la percentuale effettiva rilevata per il 2023 per il Comune è pari a 30,55%. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori individuati, per classi demografiche, dal D. M. citato. In definitiva, il vero limite al costo della dotazione organica e delle facoltà assunzionali è costituito dall’importo dello stanziamento nel bilancio delle risorse per spese di personale in quanto deve essere garantito in ogni caso il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio.

Il personale in servizio alla data 31/12/2024 è il seguente:

RUOLO/AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari - ex cat. D	1 in Convenzione	1 ex art 110 Tuel	2
Istruttori - ex cat. C	2	1	3
Operatori esperti – ex cat. B	-	2	2
Operatori – ex cat. A	-	-	
Totale	3	4	7
Di cui part-time	1		1

Per quanto riguarda il Comune di Bastida Pancarana, il limite relativo alla spesa di personale viene calcolato, tenendo conto che l’Ente ha popolazione superiore ai 1.000 abitanti, come media spesa personale triennio 2011-2013: nello specifico, si riporta la spesa del personale divisa per anno:

Anno 2011 = € 250.979,00

Anno 2012 = € 261.575,00

Anno 2013 = € 238.867,00

Media triennio 2011-2013 = € 250.474,00.

Di seguito si riporta il prospetto inerente la verifica della coerenza delle spese di personale per l'anno 2025, di cui al Bilancio di Previsione 2025-2027, con detto limite:

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2025		
			Spese già contratte ¹	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A SOMMARE					
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato , compreso il segretario comunale	Int. 01	€ 159.879,23	€	€ 159.879,23
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€	€	€
3	Collaborazioni coordinate e continuative	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€ 16.070,00	€	€ 16.070,00
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		€	€	€
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	€ 11.630,00	€	€ 11.630,00
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€
10	Oneri contributivi a carico ente		€ 41.619,00	€	€ 41.619,00
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		€	€	€
12	IRAP	Int. 07	€ 11.815,00	€	€ 11.815,00
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€
14	Buoni pasto		€	€	€
15	Assegno nucleo familiare		€	€	€
16	Spese per equo indennizzo		€	€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis,	€	€	€

¹ Vanno indicate tutte le somme già impegnate sul bilancio per effetto di personale assunto e obbligazioni già contratte con decorrenza 1° gennaio 2024.

		L. 296/06			
18	Altro		€	€	€
19	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)		€ 241.013,23	€	€ 241.013,23

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2025		
			Spese già contratte ²	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A DETRARRE					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€	€	€
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		€	€	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	€ 11.502,23	€	€ 11.502,23
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€	€	€
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€	€	€
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€ 16.070,00	€	€ 16.070,00
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007 ³		€	€	€

² Vanno indicate tutte le somme già impegnate sul bilancio per effetto di personale assunto e obbligazioni già contratte alla data del 1° gennaio 2025

³ **120.** All'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Eventuali deroghe ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, fermi restando i vincoli fissati dal patto di stabilità per l'esercizio in corso, devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

a) che l'ente abbia rispettato il patto di stabilità nell'ultimo triennio;

b) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€	€	€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012 ⁴		€	€	€
16	A) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)		€	€	€ 27.572,23
17	B) SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (A - B)				€ 213.441,00
18	C) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013				€ 250.474,00
19	D) SALDO POSITIVO / NEGATIVO				€ 37.033,40

Spesa anno 2008 euro 212.440,10.

Spesa anno 2025 al netto dei rimborsi e arretrati contrattuali euro 241.013,23-16.070,00-11.502,23-5.000,00 capitolo per arretrati in corso=208.441,00 rispettato limite 2008

Con riferimento al DM 17.03.2020, il Comune di Bastida Pancarana appartiene alla fascia demografica a) - Comuni da 0 a 1000 abitanti (dato rilevato al 31 dicembre del penultimo anno precedente), per i quali il “valore soglia” espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è pari al 29,50%;

c) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di disesto».

⁴ **8.** Per le strette finalità connesse alla situazione emergenziale prodottasi a seguito del sisma del 20 e 29 maggio 2012, per le annualità 2012 e 2013 è autorizzata l'assunzione con contratti di lavoro flessibile fino a 170 unità di personale per i comuni colpiti dal sisma individuati dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, e fino a 50 unità di personale da parte della struttura commissariale istituita presso la regione Emilia-Romagna, ai sensi del comma 5 dell'articolo 1 del citato decreto-legge. Nei limiti delle risorse impiegate per le assunzioni destinate ai comuni, non operano i vincoli assunzionali di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Le assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate dalle unioni di comuni, con facoltà di attingere dalle graduatorie, anche per le assunzioni a tempo indeterminato, approvate dai comuni costituenti le unioni medesime e vigenti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, garantendo in ogni caso il rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati nelle medesime graduatorie. L'assegnazione delle risorse finanziarie per le assunzioni tra le diverse regioni è effettuata in base al riparto di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 luglio 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156 del 6 luglio 2012. Il riparto fra i comuni interessati avviene previa intesa tra le unioni ed i commissari delegati. I comuni non ricompresi in unioni possono stipulare apposite convenzioni con le unioni per poter attivare la presente disposizione.

8-bis. I comuni individuati nell'allegato 1 al decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, e le unioni di comuni cui gli stessi aderiscono, per le annualità 2012 e 2013, sono autorizzati ad incrementare le risorse decentrate fino a un massimo del 5 per cento della spesa di personale, calcolata secondo i criteri applicati per l'attuazione dei commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le amministrazioni comunali nel determinare lo stanziamento integrativo devono in ogni caso assicurare il rispetto del patto di stabilità nonché delle disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 76 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni. Gli stanziamenti integrativi sono destinati a finanziare la remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.

9. Agli oneri derivanti dal comma 8 si provvede mediante utilizzo delle risorse di cui all'articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, nell'ambito della quota assegnata a ciascun Presidente di regione e con i seguenti limiti: euro 3.750.000 per l'anno 2012, euro 20 milioni per l'anno 2013, euro 20 milioni per l'anno 2014, euro 25 milioni per l'anno 2015 ed euro 25 milioni per l'anno 2016.

Con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2023) ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al DM 17.3.2020 (par. 1.2), il valore soglia calcolato risulta pari al 30,55 %, collocando l'Ente nella fattispecie dei Comuni in posizione intermedia tra la soglia minima della tabella 1 e la soglia massima della tabella 3.

A tal riguardo si sottolinea che l'ente mostra difficoltà visti gli adeguamenti in corso a mantenere la medesima percentuale di incidenza rispetto al triennio 2025-2027.

L'Amministrazione ha intenzione di procedere all'aumento dell'addizionale comunale irpef e nel frattempo si propone di procedere vista l'incidenza della spesa del personale del 31,19 sul triennio 2025-2027 ad un'assunzione a 36 ore dopo l'approvazione dell'aumento dell'addizionale irpef per assestarsi almeno alla medesima percentuale di incidenza del costo del personale rispetto all'anno 2023 e garantire la sostenibilità finanziaria nel triennio.

Si procederà all'aggiornamento del PIAO 2025-2027 con i dati del rendiconto 2024 per una valutazione.

Il Valore soglia, come definito dal DL 34/2019 e DM 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale.

Si prevede, altresì, causa dimissione di personale attribuito all'area finanziaria (Istruttore tempo pieno e indeterminato) e cessazione di convenzione (Area Funzionari EQ), la relativa sostituzione attivando prima le procedure di mobilità obbligatoria e successivamente, la mobilità volontaria, lo scorrimento delle graduatorie in essere (anche di altri Enti) o, il concorso pubblico sulla base nuove capacità assunzionali generate da tali assunzioni, come specificato nella seguente tabella:

RUOLO/AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari - ex cat. D	1	1 ex art 110 Tuel	2
Istruttori - ex cat. C	2	1	3
Operatori esperti – ex cat. B	-	2	2
Operatori – ex cat. A	-	-	
Totale	3	4	7
Di cui part-time	1		1

Valori soglia per classe demografica				
tra	e	Fascia	1° soglia - art. 4	2° soglia - art. 6
-	999	A	29,50%	33,50%
1.000	1.999	B	28,60%	32,60%
2.000	2.999	C	27,60%	31,60%
3.000	4.999	D	27,20%	31,20%
5.000	9.999	E	26,90%	30,90%
10.000	59.999	F	27,00%	31,00%
60.000	249.999	G	27,60%	31,60%
250.000	1.499.999	H	28,80%	32,80%
1.500.000		I	25,30%	29,30%

COMUNE DI BASTIDA PANCARANA

DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	909
Fascia di riferimento	A
Valore 1° soglia	29,5%
Valore 2° soglia	33,5%

CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE

Redditi da lavoro dipendente al netto dei rimborsi e economie	205.086,43
Spesa arretrati contrattuali (sottratto nella somma)	
Incentivi funzioni tecniche (sottratto nella somma)	
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)	
Somministrazione	
Quota LSU in carico all'ente	
Collaborazioni coordinate e a progetto	
Altre forme di lavoro flessibile	
	205.086,43

Cod. Piano dei conti integrato
U.1.01.00.00.000
U.1.09.01.00.000
U.1.03.02.12.001
U.1.03.02.12.002
U.1.03.02.12.003
U.1.03.02.12.999

ENTRATE CORRENTI	
Entrate rendiconto anno 2023	717.982,94
Entrate rendiconto anno 2022	743.724,79
Entrate rendiconto anno 2021	706.903,90
Media	722.870,54
FCDE bilancio assestato 2024	63.951,99
ENTRATE DA CONSIDERARE	658.918,55

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2023	717.982,94
Entrate rendiconto anno 2022	743.724,79
Entrate rendiconto anno 2021	706.903,90
Media	722.870,54
FCDE bilancio assestato 2023	51.578,23
ENTRATE DA CONSIDERARE	671.292,31

Rapporto	30,55%
----------	--------

DATI TRIENNIO 2025-2027

Popolazione	909
Fascia di riferimento	A
Valore 1° soglia	29,5%
Valore 2° soglia	33,5%

CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE

Redditi da lavoro dipendente al netto dei rimborsi e economie	208.895,00	Cod. Piano dei conti integrato	U.1.01.00.00.000
---	------------	--------------------------------	------------------

Spesa arretrati contrattuali (sottratto nella somma)		
Incentivi funzioni tecniche (sottratto nella somma)		
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)		U.1.09.01.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999
	208.895,00	

ENTRATE CORRENTI	
Entrate rendiconto anno 2025	754.058,98
Entrate rendiconto anno 2026	722.883,68
Entrate rendiconto anno 2027	720.988,34
Media	732.643,67
FCDE bilancio assestato 2025	63.000,00
ENTRATE DA CONSIDERARE	669.643,67

Rapporto	31,19%
----------	--------

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate.

Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

La formazione rappresenta una delle leve più efficaci di valorizzazione delle risorse umane. Se la risorsa umana è il capitale più importante di un'azienda, si capisce bene come sia necessario investire a fondo nella formazione di tale risorsa.

Formare le risorse significa valorizzare le competenze disponibili.

In base all'art. 7, comma 4, del Decreto Legislativo n. 165/2001, "le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione".

Tale principio dà attuazione a quanto affermato sulla Carta Costituzionale, all'art. 35, comma 2. Mentre il semplice aggiornamento può essere occasionale e incidentale, la formazione richiede un'apposita programmazione in quanto rappresenta lo strumento principale per accrescere la professionalità.

L'art. 23 del C.C.N.L. 1° aprile 1999 detta importanti novità in materia di attività formative negli Enti Locali, alla ricerca di un aumento della produttività attraverso lo sviluppo delle risorse umane.

Del resto il miglioramento della qualità dei servizi pubblici presuppone un processo di formazione continua che interessi tutto il personale, in quanto si possono ottenere miglioramenti in favore dell'utenza soltanto attraverso una migliore utilizzazione del fattore umano, a parità di risorse finanziarie investite.

Per questo motivo l'art. 23 del C.C.N.L. prevede che gli Enti Locali adottino la formazione e l'aggiornamento professionale come metodo permanente di valorizzazione delle risorse umane. Non a caso la formazione rientra tra le materie per le quali è obbligatorio contrattare i criteri. In particolare una corretta attività di formazione porta i dipendenti a meglio acquisire e in un certo senso a condividere gli obiettivi indicati dall'Amministrazione.

Costituzione del fondo

L'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 dispone la riduzione del 50% della spesa per attività di formazione rispetto a quella sostenuta nel 2009, prevedendo che gli stessi debbano svolgere tale attività tramite la Scuola Superiore della pubblica amministrazione o tramite i propri organismi di formazione. A decorrere dall'esercizio 2020 la suddetta limitazione è stata abrogata (art. 57, comma 2, del D.L. 124/2019 convertito nella legge 157/2019).

L'art. 23, secondo comma, del C.C.N.L. 1° aprile 1999 dispone che ogni singolo ente recepisca adeguate risorse finanziarie all'interno del proprio bilancio (quindi al di fuori del fondo per il salario accessorio) per finanziare la formazione. Viene previsto il limite minimo dell'1% della spesa complessiva per il personale, con vincolo di destinazione, nel senso che le somme previste e non spese nel corso dell'esercizio, vengono trasportate nell'esercizio successivo, per essere utilizzate allo stesso scopo.

Destinazione del fondo – criteri

Il fondo è destinato all'effettuazione delle attività formative annualmente programmate così come risultanti dal fabbisogno rilevato a seguito di specifica indagine effettuata presso i settori.

Sono escluse dal fondo le attività formative obbligatorie per legge.

Gli interventi formativi si svolgono durante l'orario di servizio, le ore eccedenti possono essere retribuite come lavoro straordinario oppure recuperate. Se vengono effettuati in località diversa dal luogo di lavoro compete, sulla base delle norme vigenti, il rimborso spese di missione.

La formazione è finalizzata:

1. all'accrescimento della professionalità, conoscenza della normativa e delle tecnologie atte a migliorare lo svolgimento delle funzioni assegnate;
2. alla revisione delle procedure di erogazione dei servizi e delle modalità di coordinamento fra i diversi uffici;
3. alla riqualificazione, aggiornamento professionale del personale interessato a mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o dismissione di servizi;
4. alla progressione economica e di carriera del personale;

Di conseguenza l'attività formativa può essere suddivisa nelle seguenti fasi:

a) Formazione di base

La formazione di base è rivolta al personale neo assunto e riguarda l'acquisizione delle conoscenze necessarie per svolgere le funzioni del profilo professionale.

Può essere attivata prima dell'assunzione mediante un corso – concorso, o successivamente, sulla base del programma di formazione predisposto.

Può altresì essere effettuata con l'affiancamento di un collega esperto che svolga funzione di tutor.

b) Aggiornamento

L'aggiornamento è rivolto al personale in servizio e riguarda l'accrescimento e/o l'adeguamento della professionalità posseduta alle innovazioni legislative, organizzative e/o tecnologiche.

c) Riqualificazione professionale

La riqualificazione è indirizzata al personale coinvolto in processi riorganizzativi per mobilità interna, dismissione o esternalizzazione dei servizi ed è finalizzata all'acquisizione delle conoscenze professionali necessaria per svolgere le nuove funzioni assegnate al dipendente.

d) Specializzazione o perfezionamento

È finalizzata all'approfondimento e all'acquisizione di ulteriori conoscenze necessarie per l'espletamento di funzioni e prestazioni ad alto contenuto di specializzazione e/o responsabilità.

Nel caso le risorse economiche non fossero sufficienti i programmi presentati dai servizi e non attuati, avranno priorità nell'anno successivo.

L'Amministrazione a fine anno informa la Delegazione Trattante sulle attività svolte, sul numero dei partecipanti, nonché sui risultati raggiunti.

Attività formative

La formazione riguarda tutto il personale dipendente.

In particolare, per l'anno 2025, sono previste specifiche attività di aggiornamento necessarie a seguito della recente circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 che enfatizza il ruolo della formazione come leva per il miglioramento delle competenze dei dipendenti pubblici e per l'efficienza della pubblica amministrazione, con un focus su obblighi, responsabilità dirigenziali e strumenti di pianificazione e monitoraggio.

Le modalità di svolgimento delle attività formative settoriali sono indicate nei diversi strumenti programmatici.

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La giunta comunale ha approvato il Piano triennale di azioni positive con delibera n. 97 del 13/11/2024.

Il piano delle azioni positive del comune di Bastida Pancarana, per il triennio 2025 - 2027 è rinvenibile al seguente link:

https://bastidapancarana.halleyweb.it/c018011/mc/mc_p_dettaglio.php?id Pubbl=6734

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

SEZIONE 2.

Il monitoraggio delle sottosezioni “VALORE PUBBLICO” e “PERFORMANCE”, come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai regolamenti interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, avviene attraverso la rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi. 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 Piano prevede, altresì, la rilevazione della soddisfazione degli utenti 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. In attuazione delle direttive del Dipartimento della Funzione pubblica, pertanto, è stato individuato quale strumento per pianificare le politiche e valutare i servizi offerti, quello della rilevazione della qualità percepita, noto come *Customer satisfaction*, che presuppone il coinvolgimento reale dei cittadini.

Per tale ragione, dunque, nella home page del sito web istituzionale è presente specifico modulo allegato.

L'attività di monitoraggio della sottosezione *ACCESSIBILITA', SEMPLIFICAZIONE ED INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI* si declina attraverso la verifica degli obiettivi contenuti nel Piano per l'accessibilità e degli obiettivi di *performance* tematici contenuti nel Piano della *Performance*, nonché dall'assolvimento delle indicazioni fornite dal Responsabile per la transizione digitale con direttive e/o circolari.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "*RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA*" è articolata a cadenza semestrale, 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.

Alla stregua dell'art. 4 della delibera ANAC n. 203/2023 gli OIV e gli RPCT che hanno evidenziato nelle schede di rilevazione, fornite nell'applicativo web ANAC, carenze di pubblicazione, devono monitorare le misure di adeguamento adottate dalle amministrazioni, verificando il permanere o il superamento delle criticità esposte nelle citate griglie di rilevazione.

I suddetti organismi annotano gli esiti di detto monitoraggio sulla piattaforma ANAC, dandone contezza sui rispettivi siti web istituzionali nella sezione <<Amministrazione Trasparente / Controlli e rilievi sull'amministrazione / Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe / Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione>>.

SEZIONE 3

Il monitoraggio viene effettuato attraverso le riunioni periodiche tra Segretario Generale e Responsabili di Servizio, finalizzate alla verifica degli scostamenti rispetto agli obiettivi programmatici e/o alla risoluzione di criticità interessanti trasversalmente la struttura comunale.

Viene, altresì, prestata particolare attenzione al benessere organizzativo del Personale, soprattutto in un momento delicato come quello attuale, in cui il sottodimensionamento organico dell'ente è messo a dura prova dall'intensificarsi dell'attività amministrativa legata alla adesione ai bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

CUSTOMER SATISFACTION

Il Comune di Bastida Pancarana ha posto tra gli obiettivi dell'ente locale, quello di migliorare la soddisfazione dei cittadini per i servizi offerti.

In attuazione delle direttive del Dipartimento della Funzione pubblica e delle norme in ambito della Pubblica Amministrazione è stato individuato quale strumento per pianificare politiche e valutare servizi offerti, quello della rilevazione della qualità percepita, noto come **Customer satisfaction**, che presuppone il coinvolgimento reale dei cittadini.

Si tratta di una modalità di ascolto sistematico dei bisogni dei cittadini, attraverso una misurazione dei servizi erogati rispetto un dato arco temporale.

Lo strumento usato si propone come un approccio moderno ed efficace ai temi della partecipazione civica e della comunicazione, sui cui l'Amministrazione comunale intende puntare l'attenzione.

A tale scopo è stato ideato un semplice questionario per la rilevazione della soddisfazione del servizio offerto, che si colloca idealmente come punto di partenza per successive azioni di Customer satisfaction, orientate dunque all'ascolto degli utenti e volte ad un costante miglioramento dei servizi.



Come partecipare alla rilevazione:

Se vi siete recati recentemente presso i nostri uffici Vi invitiamo a formulare la Vostra valutazione con la compilazione del modulo scaricabile da questa pagina, inviandolo compilato al seguente indirizzo mail: info@comune.bastidapancarana.pv.it

Il modulo è disponibile in allegato alla presente comunicazione o presso i tutti i nostri uffici dove è possibile compilarlo e consegnarlo direttamente.

Nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (D.Lgs 196/2003 e Regolamento UE 2016/679) si informa che i dati forniti verranno utilizzati esclusivamente per uso interno per un periodo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti e trattati.

MODULO DI RILEVAZIONE SODDISFAZIONE UTENTI CUSTOMER SATISFACTION

Gentile Utente,
le osservazioni, i suggerimenti o le segnalazioni che ci darai contribuiranno a migliorare i servizi del nostro Comune.

Cognome e Nome: _____

Indirizzo: _____

Telefono: _____ email: _____

1. Ufficio presso il quale ti sei recato:

2. Quanto sei soddisfatto dell'orario di apertura al pubblico?

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

Se non sei soddisfatto indica l'orario che preferiresti

3. Come hai trovato mediamente il tempo di attesa?

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

4. Hai trovato con facilità l'ufficio giusto per le tue esigenze?

- Si ☐
- No ☐

5. Pensando a quando ti sei recato presso l'ufficio comunale, ti chiediamo di indicare il tuo parere in merito ai seguenti aspetti:

Cortesie del personale

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

Chiarezza delle informazioni ricevute

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

Competenza del personale

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

Tempistica di completamento delle pratiche

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

6. Se hai fatto accesso ai servizi online, ti chiediamo di indicare il tuo parere in merito ai seguenti aspetti

Facilità di individuazione del sito

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

Facilità d'uso

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

Completezza dei servizi offerti

- 1 ☐ molto soddisfatto
- 2 ☐ soddisfatto
- 3 ☐ poco soddisfatto
- 4 ☐ per niente soddisfatto

7- Eventuali problematiche riscontrate e/o suggerimenti:

Nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (D.Lgs 196/2003 e Regolamento UE 2016/679) si informa che i presenti dati verranno utilizzati esclusivamente per uso interno per un periodo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti e trattati.

I N F O R M A T I V A

ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 (di seguito "GDPR 2016/679"), recante disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, desidero informarLa che i dati personali da Lei forniti formeranno oggetto di trattamento nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza cui sono tenuto. -

Le rendo altresì noto che:

- **Titolare del trattamento:** il Titolare del trattamento è il Comune di Bastida Pancarana, con sede a Bastida Pancarana, piazza Municipio n. 1, tel. 0383/85002, indirizzo e-mail info@comune.bastidapancarana.pv.it, indirizzo p.e.c. protocollo.bastidapancarana@legalpec.it;
- **finalità del trattamento:** i dati personali da Lei forniti sono necessari per l'espletamento dell'attività istituzionale svolta, nonché per gli adempimenti previsti per legge;

- **conferimento dei dati, rifiuto e revoca:** il conferimento dei Suoi dati personali è necessario ai fini dello svolgimento delle attività di cui al punto che precede e l'eventuale manifestazione di rifiuto (o di revoca del consenso) al trattamento comporta l'impossibilità di adempiere alle medesime attività;
- **modalità di trattamento e conservazione:** il trattamento sarà svolto in forma analogica (cartacea) e digitale (a mezzo strumenti informatici), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32 del GDPR 2016/679 in materia di misure di sicurezza, ad opera del Titolare e/o di soggetti appositamente incaricati e in ottemperanza a quanto previsto dagli art. 29 GDPR 2016/679; nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 GDPR 2016/679, previo rilascio di consenso libero ed esplicito espresso in calce alla presente informativa, i Suoi dati personali saranno trattati e conservati per il tempo necessario al conseguimento delle finalità per le quali sono conferiti e, comunque, per il periodo di tempo previsto dalla legge;
- **ambito di comunicazione e diffusione:** i dati raccolti non verranno diffusi e non saranno oggetto di comunicazione senza Suo esplicito consenso, fatte salve le comunicazioni necessarie che possono comportare il trasferimento di dati ad enti pubblici o a soggetti privati, per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'incarico conferitomi e dalla legge;
- **trasferimento dei dati personali:** i Suoi dati non verranno trasferiti in Stati membri dell'Unione Europea né in Paesi terzi non appartenenti all'Unione Europea; ove se ne presentasse l'esigenza il Titolare Le chiederà di formulare un esplicito consenso;
- **categorie particolari di dati personali:** ai sensi degli articoli 9 e 10 del Regolamento UE 2016/679, Lei potrebbe fornire dati qualificabili come "categorie particolari di dati personali" (ex "dati sensibili"), cioè quei dati che rivelano l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco la persona, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale, dati riguardanti condanne penali, reati o misure di sicurezza. Tali dati potranno essere trattati solo previo Suo libero ed esplicito consenso, manifestato in forma scritta in calce alla presente informativa;
- **esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione:** lo scrivente non adotta alcun processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione, di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, del Regolamento UE 679/2016;
- **diritti dell'interessato:** in ogni momento, Lei potrà esercitare, ai sensi degli articoli dal 15 al 22 del Regolamento UE 2016/679, il diritto di:
 - a) chiedere la conferma dell'esistenza o meno di propri dati personali;
 - b) ottenere le indicazioni circa le finalità del trattamento, le categorie dei dati personali, i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati e, quando possibile, il periodo di conservazione;
 - c) ottenere la rettifica e la cancellazione dei dati;
 - d) ottenere la limitazione del trattamento;
 - e) ottenere la portabilità dei dati, ossia riceverli da un titolare del trattamento, in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico, e trasmetterli ad un altro titolare del trattamento senza impedimenti;
 - f) opporsi al trattamento in qualsiasi momento ed anche nel caso di trattamento per finalità di marketing diretto;
 - g) opporsi ad un processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione;
 - h) chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati;
 - i) revocare il consenso in qualsiasi momento (ancorché la revoca renderà impossibile la prosecuzione del rapporto professionale), senza pregiudizio per la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca;
 - j) proporre reclamo a un'autorità di controllo. -

I diritti di cui alle lettere da a) ad i) sono esercitabili attraverso richiesta scritta inviata al Titolare. -

Io sottoscritto/a alla luce dell'informativa ricevuta,
che dichiaro di avere letto e compreso:

☐ esprimo il consenso

☐ non esprimo il consenso

al trattamento dei miei dati personali

☐ esprimo il consenso

☐ non esprimo il consenso

alla comunicazione dei miei dati personali ad enti pubblici e
soggetti privati, per le finalità indicate nell'informativa che precede

☐ esprimo il consenso

☐ non esprimo il consenso

al trattamento delle categorie particolari dei miei dati personali
così come indicati nell'informativa che precede

Luogo, data

(firma leggibile dell'interessato)