

COMUNE DI BADIA (BZ)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 77 del 19.03.2025

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

L'art. 6, commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 20.12.2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 20.12.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste delle modalità semplificate, come previsto dall'art. 6 del D.M. n. 132 del 30.06.2022. Questa Amministrazione ha un organico di meno di cinquanta dipendenti.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024 è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 231 del 21.12.2022, quello per il triennio 2023-2025 con deliberazione n. 114 del 24.05.2023 e quello per triennio 2024-2026 con deliberazione n. 97 del 10.04.2025.

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Denominazione: Comune di Badia Indirizzo: Str. Pedraces 40 – 39036 Badia (BZ) Sito Internet: https://www.comune.badia.bz.it/it E-mail: info@comune.badia.bz.it PEC: abtei.badia@legalmail.it Telefono: 0471839642 Sindaco: Giacomo Frenademetz Numero dipendenti al 31/12/2024: 39 (31,34 equivalenti a tempo pieno) Popolazione al 31/12/2024: 3.490 Codice fiscale: 81006190219 Partita IVA: 00543510218	SI	SI

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

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

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

Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.

Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.

Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.

In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.

Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.

Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione ha tenuto conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale. Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito.

Valutazione di impatto del contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

La mappatura dei rischi avviene ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 e del PNA 2022, par. 10.1.3. Secondo tale normativa le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti o con popolazione inferiore ai 5000 abitanti, procedono alle attività di cui all'artico-

lo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente nell'allegato 1 "Mappatura dei processi" all'entrata in vigore del decreto (22 settembre 2022) considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16 della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive.

Si segnala inoltre:

- Sistema di responsabilità: ruoli, responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali;
- Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto dalla Giunta comunale e Segretario comunale;
- Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo personale;
- Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione i dipendenti sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente;
- Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate;
- Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti. Con delibera della Giunta comunale n. 219 del 09.10.2024 questa Amministrazione ha istituito la piattaforma "WhistleblowingIT" fornita dalla Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l., come canale interno di segnalazione ed ha approvato l'atto organizzativo della procedura interna per la segnalazione di illeciti oppure irregolarità e disciplina della tutela del segnalante in attuazione della direttiva UE 2019/1937, recepita dal D.lgs. n. 24/2023.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Questa Amministrazione ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2021-2023 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi.

Si allega:

Allegato 1: Mappatura dei processi

Misure anti-Pantouflage

Pur nell'incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questo Comune fa sottoscrivere a tutti i soggetti interessati una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto delle cosiddette "porte girevoli", nell'ottica di una integrazione con le discipline dell'inconferibilità e dell'incompatibilità.

La materia è stata trattata sino ad oggi secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020.

Con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, ANAC ha adottato le "Linee Guida numero 1" che saranno seguite per regolare la materia.

Gestione dei progetti e fondo PNRR

Il Comune di Badia gestisce attualmente i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR:

- Demolizione e ricostruzione della scuola dell'infanzia a La Villa con realizzazione di asilo nido;
- Adeguamento sismico ed efficientamento energetico dell'edificio della scuola elementare di La Villa;
- Transizione digitale (diversi progetti).

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

Whistleblowing

L'articolo 1, comma 51 della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.lgs. n. 165/2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower.

Ulteriore disciplina è contenuta nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 110 del 14 maggio 2015, e nella legge 30 novembre 2017 n. 179 rubricata "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Da ultimo, è intervenuto il D.lgs. n. 24/2023, in recepimento della direttiva UE 2019/1937 che ha ampliato l'ambito di applicazione dell'Istituto, sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo.

La tutela del cosiddetto “Whistleblower” è stata infatti estesa anche ai colleghi di lavoro, ai collaboratori, ai facilitatori, ai consulenti, ai volontari e tirocinanti, ai fornitori dell’Amministrazione ed ai soggetti aventi con essi uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

Sono, inoltre, tutelati gli Enti di proprietà dei soggetti sopra indicati.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l’emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell’Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale).

Il nuovo articolo 54-bis prevede che:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all’autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato.

3. L’adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”.

Con delibera della Giunta comunale n. 219 del 09.10.2024 questa Amministrazione ha istituito la piattaforma ed ha approvato l’atto organizzativo della procedura interna per le segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:
- la piattaforma informatica “WhistleblowingIT”, accessibile attraverso il seguente link: <https://https.whistleblowing.it/> oppure
- su richiesta, incontro diretto con il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella persona del segretario / della segretaria comunale.

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): <https://www.anticorruzione.it/>

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare l’irrogazione di sanzioni disciplinari salva l’eventuale responsabilità penale e civile dell’agente.

Trasparenza

Questa Amministrazione ha individuato i soggetti responsabili (verso l’interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo. Tali soggetti possono essere rinvenuti nella sezione “Organizzazione” dell’Amministrazione Trasparente. Il/la Segretario/a comunale (RPCT) coordina e supervisiona l’attività dei soggetti sopra indicati.

Nel corso dell’anno 2023 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni obbligatorie previste dal decreto legislativo n. 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. n. 10/2014 e n. 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol.

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

Le pubblicazioni di cui alla “Griglia” ANAC di rilevazione per l’anno 2024 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella “Scheda” e nella “Attestazione” del RPCT.

L’analisi di cui sopra proseguirà per tutto l’anno 2025 con sempre maggiore accuratezza.

I documenti pubblicati sono in formato “aperto” e non risulta l’applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca.

Nel triennio 2025-2027 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del decreto legislativo n. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l’accesso di cui al comma primo dell’art. 5 del decreto legislativo n. 33/2013.

Questa Amministrazione considera la “trasparenza” come elemento fondamentale per la creazione di “valore pubblico” e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell’anno 2024.

Come indicato nella “relazione annuale RPCT”, la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal decreto legislativo n. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, il Comune produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi. Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2025-2027 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.

La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della “performance” dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.

La materia della “trasparenza” non può prescindere dal rispetto della “protezione dei dati personali”.
Nell’effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell’Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.
Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica.

Si allega:
Allegato 2: Struttura sezione “Amministrazione trasparente”

Codice di comportamento

Con la delibera della Giunta comunale n. 230 del 21.12.2022, questo Comune ha rielaborato il proprio codice di comportamento secondo quanto previsto dall’art. 4 del D.lgs. n. 36 del 30 aprile 2022, introducendo una sezione relativa al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche, al rapporto con i media e con i social network, anche in un’ottica di tutela dell’immagine della pubblica amministrazione.

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	<p>La struttura organizzativa di questa Amministrazione è composta dalle seguenti unità organizzative con 39 dipendenti in servizio al 31.12.2024:</p> <p>Ufficio segreteria e affari generali</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 9. qualifica funzionale (dirigente) - 2 dipendenti: 6. qualifica funzionale (di cui 1 a tempo determinato) - 3 dipendenti: 4. qualifica funzionale (di cui 1 a tempo ridotto) - 2 dipendenti: 3. qualifica funzionale (a tempo ridotto) - 6 dipendenti: 2. qualifica funzionale (a tempo ridotto) <p>Ufficio tecnico</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale <p>Ufficio urbanistica</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 7. qualifica funzionale <p>Ufficio contabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 8. qualifica funzionale - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale <p>Ufficio personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale (a tempo ridotto) <p>Ufficio tributi</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 dipendenti: 6. qualifica funzionale (di cui 1 a tempo ridotto) <p>Ufficio stato civile</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale <p>Ufficio anagrafe e elettorale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale 	SI	SI

	<p>Ufficio licenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale <p>Ufficio protocollo, archivio e notificazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale <p>Biblioteca</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 dipendenti: 6. qualifica funzionale (di cui 1 a tempo ridotto) - 3 dipendenti: 4. qualifica funzionale (a tempo ridotto) - 1 dipendente: 2. qualifica funzionale (a tempo ridotto) <p>Polizia municipale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente: 6. qualifica funzionale - 2 dipendenti: 5. qualifica funzionale <p>Cantiere comunale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 dipendenti: 4. qualifica funzionale <p>Si allegano: Allegato 3: Organigramma Allegato 4: Conto annuale 2023 (il conto annuale del 2024 non risulta ancora disponibile) Allegato 5: Pianta organica</p>		
<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del lavoro agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2 del decreto legislativo n. 281 del 28 agosto 1997, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso questa Amministrazione rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>

In data 03.12.2020 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile (smart working).

Il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc.

Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:

- il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti;
- il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito;
- in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità;
- è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto;
- il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il Sindaco, quale datore di lavoro, e il singolo dipendente interessato secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per esempio definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.

	<p>L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none">- fragilità personali o situazioni di disagio familiare;- distanza chilometrica dal posto di lavoro;- idoneità dell'ambiente domestico;- eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche. <p>Si allegano: Allegato 6: contratto collettivo intercompartimentale del 03.12.2020 Allegato 7: Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati Allegato 8: Istruzioni per il lavoro con dispositivi aziendali Allegato 9: Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali</p>		

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	<p>Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.M. n. 132 del 30.06.2022 il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica, per i Comuni con meno di 50 dipendenti, i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e; • la programmazione delle cessazioni di servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei bisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissione di servizi, attività o funzioni: <p>Questa Amministrazione dispone al 31 dicembre 2024 di 39 dipendenti, come specificato nella sezione 3.1.</p> <p>Nel periodo di vigenza temporale del Piano (2025-2027) è attualmente prevista 1 cessazione di servizio a causa di pensionamento. Per la copertura del posto che si renderà libero è già stata avviata la procedura del concorso pubblico, trattandosi di attività istituzionale dell'Ente senza alcuna possibilità di esternalizzazione del servizio. Ulteriori cessazioni oppure un maggior fabbisogno di personale non sono previsti o programmati.</p> <p>In tale contesto va anche precisato che questa Amministrazione deve attenersi, per quanto riguarda l'assunzione di personale, ai parametri e criteri in merito al rapporto dipendenti/abitanti di cui al D.P.P. n. 15 del 13.04.2017.</p>	SI	SI

Comune di Badia (BZ)			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	SI	NO

ALLEGATI

- **Allegato 1: Mappatura dei processi**
- **Allegato 2: Struttura sezione “Amministrazione trasparente”**
- **Allegato 3: Organigramma**
- **Allegato 4: Conto annuale**
- **Allegato 5: Pianta organica**
- **Allegato 6: Contratto collettivo intercompartimentale del 03.12.2020**
- **Allegato 7: Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati**
- **Allegato 8: Istruzioni per il lavoro con dispositivi aziendali**
- **Allegato 9: Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali**