



Comune di Bianzè

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

PREMESSA	5
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	7
1.1 Analisi del contesto esterno	7
1.1.1 Risultanze della popolazione.....	7
1.1.2 Risultanze del Territorio	8
1.1.3 Risultanze della situazione socio economica dell'Ente	8
1.2 Analisi del contesto interno	9
1.2.1 Personale.....	9
1.2.2 Servizi	10
1.2.3 Situazione di cassa dell'Ente	11
1.2.4 Organigramma dell'Ente	11
1.2.5 La mappatura dei processi	12
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
2.1 Valore pubblico	13
2.1.1 Elenco degli obiettivi strategici	13
2.1.2 Modalità e azioni per l'accessibilità fisica e digitale	15
2.2 Performance.....	15
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	15
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione ...	15
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	20
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	21
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	21
2.3.5 Programmazione della trasparenza	22
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	22
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	22
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	23
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	25
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	26
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	27
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	27

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	28
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	31
4. MONITORAGGIO	31

ALLEGATI

- Sezione 2.3 PIAO – Rischi Corruttivi e Trasparenza
- Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno
- Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi
- Elenco misure generali
- Tabella di Assessment misure specifiche
- Registro degli eventi rischiosi
- Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione

ALTRI RIFERIMENTI

- DUP 2025- 2027

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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 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;
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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra le quali rientra il presente Ente, 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato contestualmente al bilancio di previsione finanziario 2025-2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 17/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Piano organizzativo del lavoro agile in considerazione del fatto che il presente Ente ha meno di 50 dipendenti.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione ente	Comune di BIANZÈ
Indirizzo ente	Via Isnardi n. 17
P.Iva e Codice Fiscale	Cod.fiscale 84500430024 - P.Iva: 00374460020
Legale rappresentante	Bobba Claudio
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	9
Numero di Telefono dell'Ente	0161/49133 - 49820
Sito Internet dell'Ente	www.comune.bianze.vc.it
Indirizzo email dell'Ente	bianze@ruparpiemonte.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	bianze@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 2011	n. 2038
Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (31/12/2023)	n. 1867
Di cui:	
Maschi	n. 922
Femmine	n. 945
Età prescolare (0/5 anni)	n. 83
Età scuola obbligo (6/16 anni)	n. 147
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni)	n. 203
Età adulta (30/65 anni)	n. 913
Oltre 65 anni	n. 510
Nati nell'anno	n. 16

Deceduti nell'anno	n. 35
Saldo naturale	-19
Immigrati nell'anno	n. 101
Emigrati nell'anno	n. 76
Saldo migratorio	+ 25
Saldo complessivo (naturale + migratorio)	6
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente	n. 2050 abitanti

1.1.2 Risultanze del Territorio

Superficie Km²	41,8
Risorse idriche	
Laghi	n. 0
Fiumi	n. 0
Strade	
Autostrade	Km 0
Strade extraurbane	Km 8,95
Strade urbane	Km 32,00
Strade locali	Km 38,00
Itinerari ciclopeditoni	Km 4,50
Strumenti urbanistici vigenti	
Piano regolatore – PRGC – adottato	NO
Piano regolatore – PRGC - approvato	SI'
Piano edilizia economica popolare - PEEP	NO
Piano Insediamenti Produttivi - PIP	NO

1.1.3 Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido con posti n. 0
 Scuole dell'infanzia con posti n. 42
 Scuole primarie con posti n. 67
 Scuole secondarie con posti n. 51
 Strutture residenziali per anziani posti n. 56
 Farmacie Comunali n. 0
 Depuratori acque reflue n. 1
 Rete acquedotto Km. ASM SPA ...
 Aree verdi, parchi e giardini Km². 0,65
 Punti luce Pubblica Illuminazione n. 702
 Rete gas Km. 2i RETE GAS
 Discariche rifiuti n. 0
 Mezzi operativi per gestione territorio n. 1
 Veicoli a disposizione n. 2

Altre strutture (da specificare) 12 personal computer
 Accordi di programma n. 0 (da descrivere)
 Convenzioni n. 1 (Servizio di Polizia Municipale)

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Personale

Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

Area	Previsti in pianta organica	In servizio N.
Funzionari ad Elevata Qualificazione	5	5
Istruttori	2	2
Operatori Esperti	3	2
Dirigenti	0	0
Segretario	Segreteria Convenzionata	Segreteria Convenzionata
Totale	10	9

AREA TECNICA			
Area	Qualifica	n. prev. P.O.	n. in servizio
Operatori Esperti	Operatore Tecnico Esperto	2	2
Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	1	1

AREA ECONOMICO FINANZIARIA			
Area	Qualifica	n. prev. P.O.	n. in servizio
Istruttori Amministrativi	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1
Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	1	1

AREA DI VIGILANZA			
Area	Qualifica	n. prev. P.O.	n. in servizio
Istruttori Amministrativi	Agente di Polizia Locale	1	1
Elevata Qualificazione	Specialista-Funzionario di Vigilanza della Polizia Municipale	1	1

AREA DEMOGRAFICA/STATISTICA			
Area	Qualifica	n. prev. P.O.	n. in servizio
Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	1	1

AREA AMMINISTRATIVA			
Area	Qualifica	n. prev. P.O.	n. in servizio
Istruttori Amministrativi	Operatore Amministrativo Esperto	1	0
Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	1	1

1.2.2 Servizi

Servizi gestiti in forma diretta

- Servizi istituzionali, generali e di gestione
- Servizi di ordine pubblico e sicurezza
- Servizi di istruzione e diritto allo studio
- Servizi di tutela e valorizzazione beni e attività culturali
- Servizi di assetto del territorio ed edilizia abitativa
- Servizi per lo sviluppo sostenibile, tutela del territorio e dell'ambiente (ad eccezione del servizio di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani e del servizio idrico integrato)
- Servizi trasporto e diritto alla mobilità
- Servizio di soccorso civile
- Servizio di sviluppo economico e competitività

Servizi gestiti in forma associata

- Servizi socioassistenziali (CISAS Santhià – Consorzio di Comuni)
- Servizio di Polizia Municipale

Servizi affidati a organismi partecipati

- ❖ Servizio di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani (C.O.VE.V.A.R. – Consorzio obbligatorio)
- ❖ Servizio idrico integrato (ATO2 Piemonte – Autorità d'Ambito adesione obbligatoria)

Servizi affidati ad altri soggetti

- Nessuno

Enti strumentali controllati

- Nessuno

Enti strumentali partecipati

- CISAS – Consorzio dei Comuni per la gestione dei Servizi Socio Assistenziali (5,10%)
- C.O.VE.V.A.R. – Consorzio obbligatorio per la gestione del servizio di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani (1,32%)
- CEV – Consorzio Energia Veneto (0,09%)

Società controllate

- ❖ Nessuno

Società partecipate

- ASM VERCELLI S.p.A. – Società per Azioni per la gestione del servizio idrico integrato per conto di ATO2 Piemonte – partecipazione diretta 0,001280%;
- ATENA TRADING S.r.l. – Società vendita clienti finali settori gas energia elettrica e servizio idrico integrato – partecipazione indiretta tramite ASM VERCELLI spa 0,001280%
- COVERFOP s.c.a.r.l. - Società Cooperativa a Responsabilità Limitata per i servizi di formazione –partecipazione diretta 0,36%

1.2.3 Situazione di cassa dell'Ente

Fondo cassa al 31/12/2024 € **664.233,43**

Andamento del Fondo cassa nel triennio precedente

Fondo cassa al 31/12/2023 € **664.233,43**

Fondo cassa al 31/12/2022 € **488.089,74**

Fondo cassa al 31/12/2021 € **394.861,89**

Fondo cassa al 31/12/2010 € **316.057,29**

Livello di indebitamento

Incidenza degli interessi sulle entrate correnti					
	Imp./Acc. 2023	Stanziamenti 2024	Competenza 2024	Competenza 2025	Competenza 2026
Quota Interessi	16.499,83	16.499,83	14.716,35	12.822,53	10.811,55
(*) Entrate Correnti stimate	1.803.791,94	1.803.791,94	1.746.126,77	2.141.802,61	1.860.943,80
% su Entrate Correnti	0,91	0,91	0,84	0,60	0,58
Limite art. 204 TUEL	10%	10%	10%	10%	10%

(*) Dati Riferiti a 2 Esercizi Precedenti rispetto alla Colonna selezionata

Ripiano disavanzo da riaccertamento straordinario dei residui

A seguito del riaccertamento straordinario dei residui l'Ente NON ha rilevato un disavanzo di amministrazione

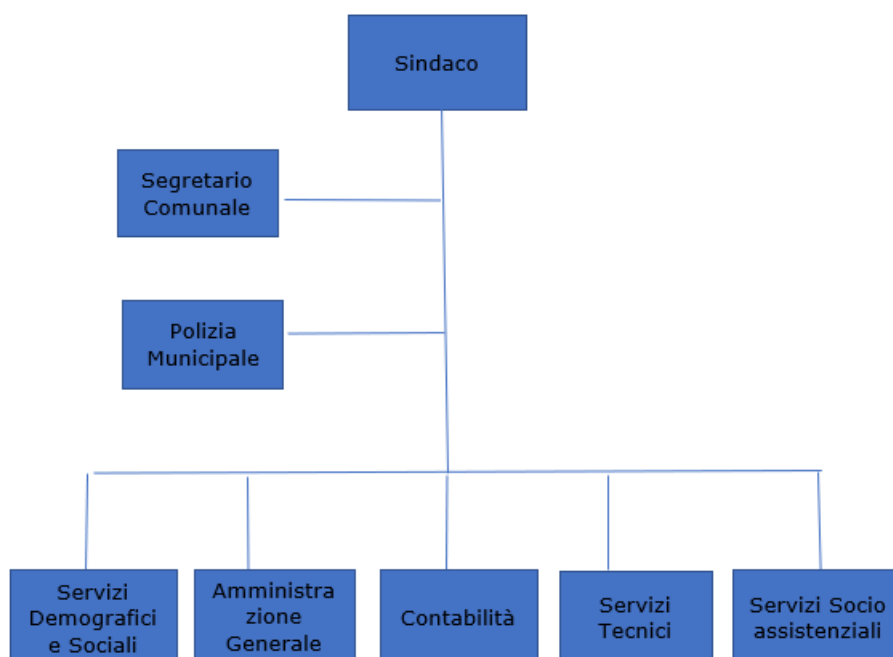
Ripiano ulteriori disavanzi

Negli ultimi 3 esercizi finanziari l'Ente non ha rilevato altri disavanzi.

1.2.4 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 10/11/2014.

Organigramma - Individuazione dei Servizi



1.2.5 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
AMMINISTRAZIONE GENERALE 1	123
AMMINISTRAZIONE GENERALE 2	70
CONTABILITA'	64
POLIZIA MUNICIPALE	97
SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI	86
SERVIZI TECNICI	191
TUTTI I SERVIZI - ATTIVITA' TRASVERSALE	20

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda all'allegato **“Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi”**.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

VALORE PUBBLICO		
TITOLO	DESCRIZIONE	STAKEHOLDERS
I giovani: il futuro del Comune di Bianzè	Potenziare gli aiuti per gli studenti, la scuola e le strutture sportive; aumentare la collaborazione tra associazioni (sportive/giovanili/culturali) e amministrazione comunale.	Cittadini, Giovani, Studenti, Associazioni

Obiettivi strategici collegati al Valore Pubblico

MISSIONE	OBIETTIVO STRATEGICO
Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio	Prosecuzione dell'assegnazione di borse di studio per tutti gli alunni delle scuole elementari e medie
Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Miglioramento della biblioteca comunale con acquisto di libri, attrezzature e complementi di arredo
Missione 06 – Politiche giovanili, sport e tempo libero	Valutazione delle esigenze delle associazioni e rimodulazione delle stesse in sintonia con l'amministrazione comunale.
	Organizzazione dei centri estivi tramite affidamento a Società esterna.
	Da parte della consulta giovanile promozione di alcuni eventi.
Missione 08 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Prosecuzione del progetto Regionale Urban Forestry il quale prevede, nell'ambito della gestione e valorizzazione del patrimonio arboreo comunale, piantumazioni al fine di abbattere l'emissione di CO2 in atmosfera. L'intervento previsto riguarda la valorizzazione mediante la piantumazione di essenze autoctone della sponda esterna della Fossa di Bianzè, fontanile naturale di valenza regionale.
Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria.
	Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale con particolare attenzione al verde pubblico.
Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Amministrazione e funzionamento delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione. Il Comune di Bianzè fa parte del Consorzio Intercomunale dei Servizi Socio-Assistenziali con sede a Santhià che si occupa dell'intera gestione del servizio di cui trattasi
Missione 18 – Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	Creazione unione territoriale bassa vercellese per identificazione e reperimento di risorse

2.1.1 Elenco degli obiettivi strategici

MISSIONE	OBIETTIVO STRATEGICO
Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	Preso atto che il bilancio comunale risulta in attivo, si intende perseguire la linea di mantenimento della soglia delle entrate, mentre sarà progressivamente utilizzato l'avanzo amministrativo per finanziare le spese di investimento e la manutenzione straordinaria del patrimonio immobiliare comunale.
Missione 03 – Ordine pubblico e sicurezza	Presenza dinamica sul territorio attuata con il consorzio Nuova Luce.
Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio	Prosecuzione dell'assegnazione di borse di studio per tutti gli alunni delle scuole elementari e medie.
	Prosecuzione del pre e doposcuola per gli alunni frequentanti la scuola materna ed elementare.
	Prosecuzione del servizio della mensa scolastica.
	Assegnazione di contributo all'Istituto Comprensivo di Tronzano per il plesso scolastico del Comune.
Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Miglioramento della biblioteca comunale con acquisto di libri, attrezzature e complementi di arredo.

Missione 06 – Politiche giovanili, sport e tempo libero	Valutazione delle esigenze delle associazioni e rimodulazione delle stesse in sintonia con l'amministrazione comunale.
	Organizzazione dei centri estivi tramite affidamento a Società esterna.
	Da parte della consulta giovanile, promozione di alcuni eventi.
Missione 07 - Turismo	Valorizzazione del territorio, anche in collaborazione con associazioni finalizzate allo sviluppo locale.
	Sviluppo del Distretto del Commercio delle Terre d'Acqua finanziato dalla Regione Piemonte del quale Trino è Comune capofila.
Missione 08 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Prosecuzione del progetto regionale Urban Forestry il quale prevede, nell'ambito della gestione e valorizzazione del patrimonio arboreo comunale, piantumazioni al fine di abbattere l'emissione di CO2 in atmosfera. L'intervento previsto riguarda la valorizzazione mediante la piantumazione di essenze autoctone della sponda esterna della Fossa di Bianzè, fontanile naturale di valenza regionale.
Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria.
	Amministrazione e funzionamento e fornitura dei servizi inerenti all'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico.
	Collaborazione con il Covevar per la gestione del nuovo bando per il servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti.
	Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale con particolare attenzione al verde pubblico.
Missione 10 – Trasporti e diritto alla mobilità	Mantenimento della viabilità e delle infrastrutture stradali.
Missione 11 – Soccorso civile	Salvaguardia dei cittadini e del territorio mediante attività di prevenzione delle emergenze e preparazione in caso di calamità naturale, da parte del Gruppo di Protezione Civile Comunale.
Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Amministrazione e funzionamento delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale. Il Comune di Bianzè fa parte del Consorzio Intercomunale dei Servizi Socioassistenziali con sede a Santhià che si occupa dell'intera gestione del servizio di cui trattasi.
	In base alle risorse di bilancio a disposizione potranno essere attivati interventi aggiuntivi a favore di persone in situazione di disagio.
	Gestione dei servizi connessi alle funzioni necroscopiche e cimiteriali.
	Revisione della situazione delle concessioni cimiteriali scadute.
	Manutenzione ordinaria e straordinaria del Cimitero Comunale.
Missione 13 – Tutela della salute	Assegnazione di contributo economico all'Associazione Gruppo di Carità S. Agata di Santhià ONLUS-AMOS per lo svolgimento del progetto di assistenza e mobilità assistita dei malati oncologici.
Missione 14 – Sviluppo economico e competitività	Amministrazione e funzionamento delle attività per la promozione dello sviluppo del territorio per le attività produttive, del commercio, dell'artigianato e dell'Industria.
	Gestione del peso pubblico.
	Sviluppo del distretto del Commercio Terre d'Acqua finanziato dalla Regione Piemonte del quale Trino è Comune capofila.
Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale	A seguito di interruzione per via delle Covid, riattivazione sportello in collaborazione con Coverfop.
Missione 17 – Energia e diversificazione delle fonti energetiche	Mantenimento in piena efficienza degli impianti fotovoltaici e prosecuzione con installazione di nuovo impianto presso la casa di riposo comunale.
Missione 18 – Relazioni con altre autonomie territoriali e locali	Creazione Unione Territoriale Bassa Vercellese per identificazione e reperimento risorse.
Missione 50 – Debito pubblico	Il mutuo per la costruzione della casa di riposo si estinguerà il 30/06/2030, mentre quello relativo alla Cava Cavagliasca il 31/12/2031.

2.1.2 Modalità e azioni per l'accessibilità fisica e digitale

Tra gli obiettivi rilevanti per il PIAO, il D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, e il Piano-Tipo allegato indicano gli obiettivi di accessibilità, fisica e digitale.

Per accessibilità fisica si intende la capacità delle strutture dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti fisici di assistenza (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere e muoversi autonomamente in ambienti fisici, senza discriminazioni, al fine di adempiere agli obblighi di garantire la piena accessibilità fisica.

Si segnala, in merito, che il Comune di Bianzè ha raggiunto gli obiettivi di accessibilità fisica programmati nelle precedenti annualità. Ai fini del presente Piano, non si prevedono attualmente nuovi interventi sull'accessibilità fisica comunale.

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti di assistenza quali tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere ai servizi digitali senza discriminazioni. A tale fine, l'Ente definisce e pubblica, secondo le indicazioni di AgID, gli obiettivi di accessibilità.

I dati riferiti alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale sono indicati nel BOX che segue.

Anno	Accessibilità digitale: obiettivo	Intervento – Modalità ed azioni
2024-2026	Sito web istituzionale	Sito web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)
2024-2026	Formazione	Formazione – Aspetti normativi

2.2 Performance

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata inclusa all'interno del presente PIAO.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITA'
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e

	programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, Dott. Scaglia Stefano, nominato con decreto del Sindaco n. 6 del 11/06/2024, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: ➤ in materia di prevenzione della corruzione: ➤ obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; ➤ obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; ➤ obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012); ➤ in materia di trasparenza: ➤ svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; ➤ segnalare gli inadempimenti rilevati in	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”. La responsabilità è esclusa ove

	sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 3/2013; ➤ ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato; ➤ in materia di whistleblowing: ➤ ricevere e prendere in carico le segnalazioni; ➤ porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute; ➤ in materia di inconferibilità e incompatibilità: ➤ capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; ➤ segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. ➤ in materia di AUSA: ➤ sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.	l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, Geom. Domenico Regis, nominato con decreto del Sindaco n. 80 del 16/12/2013, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di

	relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
Dirigenti	Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.). Partecipano al processo di gestione del rischio. Propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001). Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione. Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001). Osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012). Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.	
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione	Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni	

	in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.	
I dipendenti	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.	
Collaboratori esterni	Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO. Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.	

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione (OIV)	Partecipa al processo di gestione del rischio. Considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013). Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001). Verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato. Verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance. Verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti. Riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Revisore dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Bianzè, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

2. Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo.

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
AMMINISTRAZIONE GENERALE 1	30	52	0	41	0
AMMINISTRAZIONE GENERALE 2	43	15	0	12	0
CONTABILITA'	6	7	0	51	0
POLIZIA MUNICIPALE	41	34	0	22	0
SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI	15	11	0	60	0
SERVIZI TECNICI	111	31	6	42	0
TUTTI I SERVIZI - ATTIVITA' TRASVERSALE	10	4	0	6	0

Si rimanda all'Allegato “**PIAO Sez. 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza**” del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza, le azioni e gli indicatori sono riportati nell' Allegato “**Elenco misure generali**”.

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende

implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'Allegato **“Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione”** del presente Piano sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Unità organizzativa	Livelli responsabilità organizzativa	N. fasce di gradazione posizioni dirigenziali/PO	Rappresentazione profili di ruolo come da LG art.6 ter, c.1 D.Lgs. 165/2001 (nuovi profili professionali anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica)	Nr. Dipendenti al 31.12 anno precedente
AMMINISTRAZIONE GENERALE 1	<u>Segretario comunale</u>	FASCIA B	<u>Segretario comunale</u>	1
AMMINISTRAZIONE GENERALE 2	Responsabile Posizione organizzativa	Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	Area degli OPERATORI ESPERTI Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
CONTABILITÀ	Responsabile Posizione organizzativa	Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
POLIZIA MUNICIPALE	Responsabile del Servizio	Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli ISTRUTTORI	2
SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI	Responsabile Posizione organizzativa	Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
SERVIZI TECNICI	Responsabile Posizione organizzativa	Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli OPERATORI ESPERTI	3
TRIBUTI	Istruttore	Il numero delle fasce di	Area degli	1

	Amministrativo	gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	ISTRUTTORI	
--	----------------	--	------------	--

Specificità del modello organizzativo

Descrizione
Struttura organizzativa. La struttura organizzativa dell'Ente e' impostata per Servizi, eventualmente articolati in Uffici. Il Servizio e' il punto di riferimento per: • la gestione di insiemi integrati e autonomi di interventi e servizi, siano essi rivolti a funzioni trasversali, con prevalente utilizzo interno, oppure a servizi finali, destinati all'utenza; • la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi; • la elaborazione di programmi operativi di attività e piani di lavoro; • la definizione di budget economici e sistemi di controllo di gestione. Organigramma e Dotazione organica. Il Comune di Bianzè e' dotato di un proprio organigramma, approvato dalla Giunta comunale, Sono salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. In ogni caso la Polizia Locale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Locale, indipendentemente dalla sua collocazione all'interno dell'organigramma del Comune. Il Comune è fornito, inoltre, di una dotazione organica nella quale e' rappresentato il numero delle unità lavorative, suddivise per categoria professionale di inquadramento ai sensi della contrattazione nazionale di comparto. Nella dotazione organica è distribuito il contingente del personale in servizio.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Con nota prot. n.6838 del 09/12/2024 bla Consiglieria di parità della Provincia di Vercelli ha espresso parere positivo sulla proposta di Piano di Azioni Positive per le Pari Opportunità - Triennio 2024 – 2026 di questo Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Fonti legislative

- Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro";

- D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.";
- Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità.
- Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio alte;
- 7) Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Banzè non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come

AREA	DONNE		UOMINI		TOTALE
OPERATORI ESPERTI	0	0,00%	2	100,00%	2
ISTRUTTORI	2	100,00%	0	0,00%	2
FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	80,00%	1	20,00%	5
TOTALE	6	70,00%	3	30,00%	9

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

- 1) Provvedere all'aggiornamento della composizione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) delle parti opportunità previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2011 come modificato dall'art. 21 del D.Lgs. 183/2010.
- 2) Nel rispetto della normativa, garantire:
 - a. La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b. Adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- 3) Consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.; tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- 4) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità

Si precisa che in virtù dell'art. 34 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 che ha modificato l'art. 2 della Legge n. 125/1991, a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 198/2006.

Soggetti e uffici coinvolti: Tutti i dipendenti.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

- Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività cultura;
- Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;
- Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- Missione 4: istruzione e ricerca;
- Missione 5: inclusione e coesione;
- Missione 6: salute

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme:

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo l'Ente ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

Abilitazione al cloud per le PA locali Esperienza dei cittadini - Miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali Piattaforma Digitale Nazionale Dati Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e dell'Anagrafe nazionale (ANPR) Estensione dell'utilizzo dell'Anagrafe nazionale digitale (ANPR) Adesione allo Stato Civile Digitale (ANSC)

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	7/8	8/8	8/8	8/8

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	PREVISIONE 1 ANNO	PREVISIONE 2 ANNO	PREVISIONE 3 ANNO
Debito di finanziamento al 31/12 (2)/ popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile al 1° gennaio anno disponibile)	133,05	133,05	133,05
Quota libera di parte corrente dell'avanzo presunto/ Avanzo di amministrazione (6)	74,85	0,00	0,00
Quota libera in conto capitale dell'avanzo presunto/ Avanzo di amministrazione (7)	0,00	0,00	0,00
Quota accantonata dell'avanzo presunto/ Avanzo di amministrazione presunto (8)	0,00	0,00	0,00
Quota vincolata dell'avanzo presunto/ Avanzo di amministrazione presunto (9)	25,15	0,00	0,00
Disavanzo iscritto in spesa del bilancio di previsione/ Totale disavanzo di amministrazione di cui alla lettera E dell'allegato riguardante il risultato di amministrazione previsto (3)	0,00	0,00	0,00
Totale disavanzo di amministrazione di cui alla lettera E dell'allegato riguardante il risultato di amministrazione presunto (3) / Patrimonio netto (1)	0,00	0,00	0,00
Disavanzo iscritto in spesa del bilancio di previsione / Competenza dei titoli 1, 2 e 3 delle entrate e trasferimenti in conto capitale per ripiano disavanzo)	0,00	0,00	0,00
(Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata del bilancio - Quota del fondo pluriennale vincolato non destinata ad essere utilizzata nel corso dell'esercizio e rinviata agli esercizi successivi) / Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata nel bilancio (Per il FPV riferirsi ai valori riportati nell'allegato del bilancio di previsione concernente il FPV, totale delle colonne a) e c)	0,00	0,00	0,00

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Bianzè, in virtù del ristretto numero di dipendenti, non ritiene necessario adottare un Piano Organizzativo del Lavoro Agile per il triennio 2025-2027.

La programmazione potrà, comunque, essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Con Deliberazione di G.C. n.20 del 20/03/2024 è stato approvato il programma fabbisogno del personale relativo al triennio 2024-2026 contestualmente all'approvazione del PIAO.

L'Ente ha meno di 50 dipendenti e, conseguentemente, i contenuti della presente sottosezione si applicano con le semplificazioni previste dal D.M. 24 giugno 2022 n. 132 e dallo Schema di Piano-Tipo allegato al Decreto medesimo. Al riguardo rileva che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 4 comma 1, lettera c), n. 2 che si riferisce alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

In data / / giusto verbale n. xx la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

Anno 2025

TEMPO INDETERMINATO

In vigenza dell'attuale normativa:

- non sono previste cessazioni;
- Viene prevista l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori a tempo indeterminato e parziale al 50% (part-time orizzontale) in sostituzione di n. 1 unità di personale con qualifica di Operatore Amministrativo Esperto – Area degli Operatori Esperti cessata dal servizio in data 30/12/2024 per dimissioni volontarie;

Sostituzione, nel rispetto delle disposizioni di legge di volta in volta vigenti, dei posti che si renderanno vacanti per effetto di cessazione per mobilità

Anno 2026

TEMPO INDETERMINATO

In vigenza dell'attuale normativa:

- non sono previste cessazioni;
- non sono previste assunzioni;

Sostituzione, nel rispetto delle disposizioni di legge di volta in volta vigenti, dei posti che si renderanno vacanti per effetto di cessazione per mobilità

Si procederà esclusivamente alla sostituzione di eventuali cessazioni che dovessero manifestarsi nel triennio.

TEMPO INDETERMINATO

In vigore dell'attuale normativa:

- non sono previste cessazioni;
- non sono previste assunzioni;

Sostituzione, nel rispetto delle disposizioni di legge di volta in volta vigenti, dei posti che si renderanno vacanti per effetto di cessazione per mobilità

Si procederà esclusivamente alla sostituzione di eventuali cessazioni che dovessero manifestarsi nel triennio.

Si evidenzia che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP);
- abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. dell'11 aprile 2006 n. 198);
- abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. del 27 ottobre 2009 n.150) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge del 27 dicembre 2006 n. 296);
- abbiamo inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge del 31 dicembre 2009 n. 196, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in Legge del 23 giugno 2014 n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008);
- non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato.

Il Comune di Bianzè, come viene attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario Tributi con il parere di regolarità contabile allegato alla deliberazione di approvazione del presente PIAO ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del sopra indicato paragrafo.

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i. e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate anno 2023 per la spesa di personale.

Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio

TIPO DI ENTRATA	2021	2022	2023	
Titolo 1	1.162.397,93	1.109.746,48	1.211.534,13	
Titolo 2	201.676,32	264.380,56	157.213,29	
Titolo 3	439.717,69	371.999,73	544.180,27	
TOTALE	1.803.791,94	1.746.126,77	1.912.927,69	
MEDIA TRIENNIO				1.820.948,80
Fondo crediti di dubbia esigibilità assestato 2023 (a detrarre)				-101.754,38
MEDIA ENTRATE DI RIFERIMENTO				1.719.194,42
Spese di personale da rendiconto 2023				458.212,41

Il Comune manifesta un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 26,65%.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%.

Il Comune si colloca pertanto al di sotto della soglia più bassa. I Comuni che si collocano in tale fascia possono incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva rapportata alle spese correnti non superiore al valore della soglia più bassa, che per gli anni 2020/2024 non può però essere più alto delle percentuali stabilite nella tabella 2 del DM di cui sopra.

Si evidenzia negli anni una progressiva riduzione del sopra indicato valore percentuale da parte del Comune di Bianzè e precisamente:

- calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2018, 2019 e 2020 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2020 per la spesa di personale: **29,98 %**
- calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale: **29,36 %**

- calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale: **27,53 %**;
- calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale: **26,65 %**

Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Bianzè non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata inclusa all'interno del presente PIAO.

4. MONITORAGGIO

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata predisposta.