

COMUNE DI SERLE
PROVINCIA DI BRESCIA



**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2025-2027**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

(MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO, pertanto, mira e al raggiungimento, dei seguenti obiettivi:

- Sviluppare un commitment politico-strategico autorevole, tenace e che sappia orientare i comportamenti dell'Amministrazione e vincere le resistenze;
- Sviluppare un Management consapevole delle finalità e che partecipa o coopera per il buon esito delle stesse;
- Favorire la partecipazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- Realizzare un piano di sviluppo pluriennale sfidante e sostenibile allo stesso tempo, appropriato alla cultura organizzativa dell'Ente;
- Costruire un sistema di procedure appropriato alle finalità che si intende perseguire e che eviti ridondanze e corto circuiti organizzativi;
- Realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;
- Implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- Orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Generale, in collaborazione con gli uffici, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Serle inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate; in particolare si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato in concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze

L'art. 1 comma 3 del DPR 24 Giugno 2022 n. 81 prevede che gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Trattasi del Decreto n. 132/2022, in vigore dal 22 settembre 2022, che all'art. 6 prevede modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Ne risulta:

SEZIONI	SOTTOSEZIONI (OVE PREVISTE)	OBBLIGO DI INSERIMENTO SI/NO
SEZIONE 1	Scheda anagrafica dell'Amministrazione	SI
SEZIONE 2	2.1 valore pubblico	NO
	2.2 Performance	NO
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI
	2.4 Piano azioni positive	SI
SEZIONE 3	3.1 Struttura Organizzativa	SI
	3.2 Organizzazione lavoro agile	SI
	3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale	SI
	3.4 Piano Triennale della formazione	SI
SEZIONE 4	Monitoraggio	NO

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del Decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente Decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Scheda anagrafica dell'amministrazione- Sezione 1)

Comune di Serle

Indirizzo: Piazza don Boifava, 13

Codice fiscale/Partita IVA:80012350171/00798640173

Sindaco: Sig.ra Chiara Cherchi

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 11

abitanti al 31 dicembre 2024: 3073

Telefono: 0306910000

Sito internet: <https://www.comune.serle.bs.it>

E-mail: segreteria@comune.serle.bs.it

PEC: protocollo@pec.comune.serle.bs.it

Valore pubblico, performance e anticorruzione- Sezione 2

Valore pubblico- Sottosezione 2.1

Il valore pubblico è inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento degli utenti e dei destinatari.

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini e, in particolare, anziani e disabili.

Sono definiti, altresì, gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Creare valore pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti e cittadini) e della sempre maggiore trasparenza dell'attività amministrativa.

Il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti agli utenti ed ai cittadini, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo.

In tempi di crisi interna ed internazionale, derivante negli ultimi anni dalla grave emergenza sanitaria da COVID – 19 e nell'attualità da un eccessivo costo dell'energia e di esigenze sociali crescenti, una pubblica amministrazione crea valore pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale

Il valore pubblico è pertanto il risultato di un processo progettato, governato e controllato. A tal fine è necessario adottare strumenti specifici, a partire dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.

Si riportano di seguito gli obiettivi strategici indicati nei principali strumenti di programmazione dell'Ente:

A) LINEE DI MANDATO: le linee di mandato 2024/2029 di questa Amministrazione Comunale, sono state approvate con Delibera di Consiglio Comunale n. 17 del 26.06.2024 (si veda **allegato 1**).

In particolare l'Amministrazione comunale si è posta questi obiettivi:

COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

L'Amministrazione comunale intende promuovere il dialogo tra Comune, cittadini e associazioni per un rapporto costante e costruttivo di fiducia e collaborazione, anche attraverso la pubblicazione periodica di un notiziario, riunioni pubbliche e canali di comunicazione (social media) per raggiungere e coinvolgere un'ampia gamma di cittadini.

E' di particolare interesse garantire la trasparenza nelle attività amministrative, rendendo facilmente accessibili le informazioni pertinenti ai cittadini, inclusi i processi decisionali e l'impiego delle risorse pubbliche. Tale intento viene perseguito anche con la possibilità, per i cittadini, di essere ricevuti dagli Amministratori in giorni e orari prestabiliti.

Il Riconoscimento dell'impegno e dei traguardi raggiunti dai cittadini e dalle associazioni nei vari ambiti di competenza, è un obiettivo significativo dell'Amministrazione.

SOCIALE

- Riguardo a questo tema si intende:
- Valorizzazione del volontariato e di tutta la comunità per costruire una cittadinanza attiva che partecipi, oltre che beneficiarne, alla costruzione dei servizi.
- Mantenere e dove possibile incrementare i servizi a favore dei cittadini con particolare attenzione agli anziani, disabili e famiglie in difficoltà per migliorare la qualità di vita e scongiurare l'isolamento sociale.
- Attivare uno sportello ascolto e aiuto disbrigo pratiche inerenti la digitalizzazione dei servizi pubblici per le quali la modalità di accesso può risultare difficoltosa con il coinvolgimento delle nuove generazioni.
- Migliorare la mobilità degli anziani nel territorio, promuovendo la partecipazione culturale e ricreativa anche fuori comune.

EDILIZIA ED URBANISTICA

Rientrano nel programma amministrativo i seguenti obiettivi:

- Adozione della Variante allo strumento urbanistico Piano di Governo del Territorio (PGT) per riqualificazione e recupero dei centri storici ed incremento degli indici edilizi ed urbanistici agevolando le ristrutturazioni e gli ampliamenti di fabbricati esistenti o degradati, in modo tale da limitare il consumo di suolo.
- Modifica e aggiornamento del Piano di Gestione dell'Altopiano di Cariatoghe recependo la normativa in vigore e semplificando le norme di attuazione, al fine da incentivare gli interventi edilizi degli edifici esistenti e delle attività agricole sul territorio.
- Ricerca di nuova ubicazione circa il punto di raccolta sito in località Villa ed ipotesi di recupero di alcune aree dismesse del territorio.

ISTRUZIONE

Per quanto concerne i servizi legati all'istruzione e diritto allo studio, le linee programmatiche prevedono:

- La realizzazione di un progetto pluriennale in sinergia tra comune, scuola, associazioni, nell'ottica di un apprendimento attivo/interattivo finalizzato alla promozione dell'educazione civica ed al rispetto del bene comune.
- L'incentivazione dei programmi educativi nelle scuole e tra i giovani che diano maggior consapevolezza ai ragazzi circa le problematiche ed opportunità del mondo che li circonda creando interazione tra vecchie e nuove generazioni.
- Il potenziamento del rapporto di comunicazione tra scuola e comune istituendo tavoli di confronto per risolvere varie problematiche.
- Il miglioramento della qualità della gestione dei servizi scolastici di mensa e trasporto pre e post scuola.

TERRITORIO

Di particolare rilevanza è la puntuale manutenzione ordinaria dei sentieri e viabilità strade agro silvo pastorali e la riqualificazione del territorio dell'altopiano di Cariatoghe tenendo conto delle peculiarità del territorio. Preminente per l'Amministrazione è inoltre la valorizzazione di luoghi caratteristici della tradizione serlese (casina del comune, villa Brivio, casa museo di don Boifava etc.) con l'obiettivo di farli

conoscere ed apprezzarne la storia, evitandone il deperimento.

SPORT

Si intende provvedere alla sistemazione del centro sportivo in località Villa per la creazione di un polo sportivo che dia la possibilità di ampliare l'offerta delle attività anche abilitando le strutture inagibili e/o in disuso.

SICUREZZA

Gli obiettivi primari sono:

- La messa a norma del regolamento di videosorveglianza e privacy del comune per poter garantire l'utilizzo corretto della strumentazione dislocata sul territorio.
- L'implementazione dell'organico della polizia locale attraverso l'assunzione di un nuovo agente e la convenzione del servizio di sicurezza comunale con altri enti.
- Il ripristino funzionamento di tutti i sistemi e delle strumentazioni dell'ufficio di polizia locale.

B) DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2025-2027

Il DUP è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. **24 del 31.07.2024**, mentre la Nota di aggiornamento al DUP con deliberazione di Consiglio Comunale n. **45 del 18.12.2024**. Si allega la sezione strategica della Nota di aggiornamento al DUP. (**Allegato 2**).

Nel DUP si individuano gli indirizzi generali riguardanti in particolar modo:

- l'organizzazione e la gestione dei servizi pubblici alla luce dei fabbisogni e dei costi standard e del ruolo di eventuali organismi, enti strumentali, e società controllate e partecipate;
- l'individuazione delle risorse, degli impieghi e la verifica della sostenibilità economico-finanziaria attuale e in prospettiva anche in termini di equilibri finanziari di bilancio e di gestione;
- la disponibilità e la gestione delle risorse umane;
- la coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Un importante obiettivo che crea valore pubblico è sicuramente quello della progressiva digitalizzazione. Si tratta di un obiettivo trasversale alle aree che consente di migliorare i processi e di rendere più efficiente l'azione dell'Ente.

Il Comune di Serle si è candidato su PA digitale 2026, per il tramite della Società in house Secoval Srl, ai seguenti bandi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) emessi a disposizione del Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Comune di Serle, unitamente ai comuni appartenenti alla Comunità Montana di Valle Sabbia, ha partecipato, con il supporto della società in house SECOVAL SRL, ai bandi per l'assegnazione dei contributi PNRR relativi alla transizione digitale di seguito riportati:

- Misura 1.2 – Abilitazione al Cloud per Le PA locali
- Misura 1.4.1 – Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici
- Misura 1.4.3 – Adozione piattaforma Pago PA
- Misura 1.4.3 – Adozione piattaforma App IO
- Misura 1.4.4 – Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE
- Misura 1.3.1 – Piattaforma Digitale Nazionale Dati CUP C51F22004930006
- Misura 1.4.5 – Piattaforma Notifiche Digitali (PND)
- Misura 1.4.4 " Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione

allo Stato Civile digitale (ANSC)

Mediante la formula dell' "in house providing", sono stati affidati alla società partecipata SECOVAL SRL i servizi per il conseguimento degli obiettivi di digitalizzazione della PA per il comune di Serle, a valere su fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - NEXT GENERATION EU di cui l'ente è destinatario.

La possibilità, per il Comune di Serle, di accedere a questi fondi è particolarmente rilevante per il raggiungimento di quegli obiettivi di informatizzazione e digitalizzazione, divenuti ormai indispensabili per garantire alla cittadinanza l'accesso e la fruizione di servizi e informazioni.

Si riportano, di seguito, i dettagli delle Misure con i relativi dati finanziari:

Misura 1.2 – Abilitazione al Cloud per Le PA locali - CUP C41C22000310006: questa misura ha come obiettivo implementare un programma di supporto di migrazione di sistemi, dati e applicazioni delle pubbliche amministrazioni verso servizi cloud qualificati. Il Comune corrisponderà a SECOVAL SRL, per la fornitura dei servizi sopra individuati, la somma complessiva di € 77.897,00 (di cui imponibile € 63.850,00, IVA 22% € 14.047,00) sulla base delle relative fatture emesse da SECOVAL SRL al raggiungimento degli obiettivi della misura, con pagamento del corrispettivo entro il termine di 60 giorni dal ricevimento delle fatture, in riferimento al disposto dell'art. 44 D.L. n. 66/2014, convertito dalla L. n. 89/2014. Le attività previste sono state completate ed è in corso la procedura di asseverazione, conclusa positivamente la quale, sarà erogato il finanziamento assegnato.

Dati di Bilancio:

ENTRATE

- CAP. 20101.01.0073 - FONDI PNRR - AVVISO INVESTIMENTO 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI" - CUP C41C22000310006

SPESE

- CAP. 01031.03.0073 - IMPIEGO FONDI PNRR AVVISO INVESTIMENTO 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI" - CUP C41C22000310006
- CAP. 01031.03.0074 - IMPIEGO FONDI PNRR AVVISO INVESTIMENTO 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI" - CUP C41C22000310006

Misura 1.4.1 – Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici - CUP C41F22000390006: la misura intende migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali. Il Comune corrisponderà a SECOVAL SRL, per la fornitura dei servizi sopra individuati, la somma complessiva di € 73.528,24 (di cui imponibile 60.269,05 IVA 22% € 13.259,19) sulla base delle relative fatture emesse da SECOVAL SRL al raggiungimento degli obiettivi della misura, con pagamento del corrispettivo entro il termine di 60 giorni dal ricevimento delle fatture, in riferimento al disposto dell'art. 44 D.L. n. 66/2014, convertito dalla L. n. 89/2014. Le attività per il raggiungimento degli obiettivi sono attualmente in corso.

Dati di Bilancio:

ENTRATE

- CAP. 20101.01.0071 - FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" - CUP C41F22000390006

SPESE

- CAP. 01031.03.0071 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" - CUP C41F22000390006
- CAP. 01031.03.0072 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" - CUP C41F22000390006

Misura 1.4.3 – Adozione piattaforma Pago PA - CUP C41F22000370006: lo scopo della misura è quello di accelerare l'adozione di Pago PA, la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni, e dell'App IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali. Per questa Misura, successivamente a comunicazione rinuncia finanziamento assegnato, sarà effettuata nuova richiesta per accedere al finanziamento.

Dati di Bilancio:

ENTRATE

- CAP. 20101.01.0075 - FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA" - CUP C41F22000370000

SPESE

- CAP. 01031.03.0075 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA" - CUP C41F22000370006
- CAP. 01031.03.0076 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA" - CUP C41F22000370006

Misura 1.4.3 – Adozione piattaforma App IO - CUP C41F22000380006: lo scopo della misura è quello di accelerare l'adozione di Pago PA, la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni, e dell'App IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali. Il contratto con SECOVAL SRL, per la fornitura dei servizi sopra individuati, prevedeva una spesa complessiva di € 3.576,96 (di cui imponibile 2.931,93 IVA 22% € 645,03). Gli obiettivi previsti dalla Misura sono stati raggiunti, rilasciata l'asseverazione ed erogata a favore dell'ente la somma di € 3.888,00 già riscossa. Si è anche provveduto al pagamento a SECOVAL SRL dell'importo di € 3.576,96 come da contratto.

Dati di Bilancio:

ENTRATE

- CAP. 20101.01.0080 - FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.3 "ADOZIONE APP IO" - CUP C41F22000380006

SPESE

- CAP. 01022.02.0078 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.3 "ADOZIONE APP IO" - CUP C41F22000380006

Misura 1.4.4 – Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE - CUP C41F22000000006: l'utilizzo di SPID e CIE ha lo scopo di favorire l'adozione dell'identità digitale interfacciandosi sul nodo europeo EIDAS. Il Comune corrisponderà a SECOVAL SRL, per la fornitura dei servizi sopra individuati, la somma complessiva di € 12.880,00 (di cui imponibile € 10.557,38 IVA 22% € 2.322,62) sulla base delle relative fatture emesse da SECOVAL SRL al raggiungimento degli obiettivi della misura, con pagamento del corrispettivo entro il termine di 60 giorni dal ricevimento delle fatture, in riferimento al disposto dell'art. 44 D.L. n. 66/2014, convertito dalla L. n. 89/2014. Le attività per il raggiungimento degli obiettivi sono attualmente in corso.

Dati di Bilancio:

ENTRATE

- CAP. 20101.01.0077 - FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.4 " ESTENSIONE UTILIZZO PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE" - CUP C41F22000000006

SPESE

- CAP. 01021.03.0077 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.4 " ESTENSIONE UTILIZZO PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE" - CUP C41F22000000006
- CAP. 01022.02.0077 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.4 " ESTENSIONE UTILIZZO PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE" - CUP C41F22000000006

Misura 1.3.1 – Piattaforma Digitale Nazionale Dati CUP C51F22004930006: Sviluppare una Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) per garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già possiede. Gli obiettivi da raggiungere, stabiliti dalla Misura 1.3.1, sono stati interamente conseguiti e la somma assegnata, pari a € 10.172,00, è stata liquidata al Comune che, a seguito ricevimento fattura, ha versato a SECOVAL SRL l'importo dovuto.

Dati di Bilancio:

ENTRATE

- CAP. 20101.01.0078 - FONDI PNRR - MISURA 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI" - CUP C51F22004930006

SPESE

- CAP. 01031.03.0079 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI" - CUP C51F22004930006
- CAP. 01031.03.0080 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI" - CUP C51F22004930006

Misura 1.4.5 – Piattaforma Notifiche Digitali (PND) CUP C41F22003530006: l'obiettivo della PDND è rendere concreto il principio europeo del “once-only”, cioè l'inserimento di informazioni una sola volta, permettendo così a cittadini e imprese di non dover più fornire i dati che la PA già possiede per accedere a un servizio. Il progetto di SECOVAL SRL prevede di sviluppare e implementare la Piattaforma notifiche digitali degli atti pubblici, l'infrastruttura che le PA utilizzeranno per la notificazione di atti amministrativi a valore legale verso persone fisiche e giuridiche,

contribuendo ad una riduzione di costi e tempo per cittadini ed enti. Gli obiettivi da raggiungere, stabiliti dalla Misura 1.5.5, sono stati interamente conseguiti e la somma assegnata, pari a € 23.147,00, è stata liquidata al Comune. La somma complessiva di € 17.690,00 (di cui imponibile € 14.500,00, IVA 22% € € 3.190,00) è stata liquidata a SECOVAL SRL come da contratto.

Dati di Bilancio:

ENTRATE

- CAP. 20101.01.0079 - FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI" - CUP C41F22003530006

SPESE

- CAP. 01031.03.0078 - IMPIEGO FONDI PNRR - AVVISO MISURA 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI" - CUP C41F22003530006

Misura 1.4.4 Estensione Dell'utilizzo dell'Anagrafe Nazionale Digitale (ANPR) – Adesione allo Stato Civile Digitale (ANSC) - CUP C51F24000300006: l'obiettivo della Misura è la digitalizzazione dei servizi resi disponibili ai Comuni da ANSC che consente di snellire i processi burocratici, mitigare errori e ritardi di comunicazione tra Comuni e garantire la circolarità immediata delle informazioni a beneficio diretto degli Ufficiali di Stato Civile e dei cittadini. L'integrazione di ANSC in ANPR consente di individuare proposte di semplificazione e raggiungere, in particolare, un miglioramento dei processi di erogazione dei servizi di e-government, soprattutto riferimento all'estensione delle funzionalità di ANPR con l'ANSC. Il Comune corrisponderà a SECOVAL SRL, per la fornitura dei servizi sopra individuati, la somma complessiva di € 5.679,34 (di cui imponibile € 4.655,20 e IVA 22% € 1.024,14) sulla base delle fatture emesse al raggiungimento degli obiettivi della misura.

Dati di Bilancio:

ENTRATE

- CAP. 01031.03.0083 - IMPIEGO FONDI PNRR - MISURA 1.4.4 ESTENSIONE 'UTILIZZO ANPR E ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC) - CUP C51F24000300006

SPESE

- CAP. 01022.02.0076 - IMPIEGO FONDI PNRR - MISURA 1.4.4 ESTENSIONE 'UTILIZZO ANPR E ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC) - CUP C51F24000300006

FONDI PNRR PER OPERE PUBBLICHE

Nel corso del 2023, l'Ente ha provveduto a chiedere l'assegnazione di fondi PNRR per la Misura M2.C4.INV. 2.2 - INTERVENTI PER LA RESILIENZA, LA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO E L'EFFICIENZA ENERGETICA DEI COMUNI. L'importo previsto dalla Misura è pari a € 50.000,00. I dati di bilancio concernenti tale finanziamento sono di seguito riportati:

ENTRATE

- CAP. 40200.01.0015 - CONTRIBUTO STATALE PER LA RESILIENZA, LA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO E L'EFFICIENZA ENERGETICA DEI COMUNI - ANNO 2023 - PNRR - M2.C4 - INV. 2.2 - CUP C44D23000870006

SPESE

- CAP. 01052.02.0092 - PNRR - M2.C4.INV. 2.2 - INTERVENTI PER LA RESILIENZA, LA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO E L'EFFICIENZA ENERGETICA DEI COMUNI – EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PALESTRA COMUNALE. - CUP C44D23000870006

I lavori previsti sono stati eseguiti e si è provveduto al pagamento della somma complessiva di € 49.780,20. Al momento non è stato erogato il finanziamento.

Performance- Sottosezione 2.2

Questo Ente in ragione della consistenza dei dipendenti non è tenuto alla compilazione della presente sottosezione. Si riportano egualmente le linee fondamentali relative al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

La Legge-delega del 4 marzo 2009, n. 15, ed il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, di seguito "Decreto" introducono il concetto di performance organizzativa ed individuale. In base all'art. 7 - comma 1 del Decreto, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'art. 7 comma 2 lett. a) del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, di cui all'art. 14 del Decreto.

La Civit con delibera 121/2010 ha chiarito che l'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 non trova applicazione negli Enti Locali (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16 comma 2 del Decreto legislativo n. 150 del 2009), per cui i comuni possono continuare ad avvalersi dei Nuclei di valutazione.

L'art. 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'art. 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale.

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance (**allegato 3**), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del Decreto comma 3, ed in base alle direttive adottate dalla Commissione di cui all'art. 13 del Decreto, con Delibera n. 89 del 24 giugno 2010, individua:

- ✓ le fasi, i tempi e le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- ✓ le modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- ✓ le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune di Serle gestisce il Ciclo di gestione delle performance di cui all'art. 4 del Decreto, definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all'art. 5 del Decreto, effettua il monitoraggio della performance di cui all'art. 6 del Decreto.

Il Comune di Serle partecipa al progetto di Performance Integrata di Valle, promosso dalla Comunità Montana di Vallesabbia che permette:

- ✓ l'adozione di una metodologia uniforme per il Sistema di misurazione e valutazione e Piano delle Performance;
- ✓ l'assegnazione di obiettivi condivisi e il monitoraggio dei servizi gestiti in forma associata sovracomunali;
- ✓ un confronto tra i singoli Enti anche per i servizi non gestiti in forma associata tramite l'identificazione di indicatori univoci (benchmarking).

Il Sistema è stato sviluppato sulla base dei seguenti principi generali:

- ✓ consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli art. 8 e 9 del D.Lgs. 150/2009, del livello di performance atteso (che l'amministrazione intende conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), con l'evidenziazione degli scostamenti;
- ✓ analizzare le cause degli scostamenti;
- ✓ valutare l'andamento complessivo dell'amministrazione;
- ✓ verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi definiti e valutare, ove necessario, interventi correttivi;
- ✓ garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità della misurazione della performance;
- ✓ garantire la trasparenza totale nella misurazione della performance e l'immediata comprensione dello stato della performance a tutti gli stakeholder dell'amministrazione, siano essi interni o esterni;
- ✓ promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- ✓ esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance realizzata.

Rischi corruttivi e trasparenza- Sottosezione 2.3

L'Autorità nazionale anticorruzione sostiene che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio sia quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle "specificità dell'ambiente in cui essa opera" in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015). Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un piano anticorruzione contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Si rinvia al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 e relativi allegati, tutto allegato al presente P.I.A.O. 2025/2027 (**allegato 4**).

Piano delle azioni positive- Sottosezione 2.4

La realizzazione delle azioni positive e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini, è un importante obiettivo di performance dell'Ente.

Il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"*), come seguito alla legge n. 125/1991 (*"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"*), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", tendendo, in tal modo, a realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. Infatti, gli obiettivi posti dal D.Lgs. 198/2006 sono i seguenti:

- Art. 27 Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro;
- Art. 28 Divieto di discriminazione retributiva;
- Art. 29 Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera;
- Art. 30 Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Art. 31 Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici.

In generale, pertanto, le Azioni Positive rappresentano uno strumento per:

- ✓ Rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- ✓ Promuovere il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nelle posizioni gerarchiche e nelle retribuzioni;
- ✓ Assicurare parità di accesso alle posizioni di lavoro, nello sviluppo di carriera, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- ✓ Attivare percorsi di conciliazione tra vita professionale e privata, al fine di rimuovere la disparità tra donne e uomini nei carichi di cura della famiglia.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge n. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero del personale, la ridistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i/le dipendenti.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, non ultima la pandemia con la necessità di rimodulare il lavoro in modalità di smart working, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. Per lo sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione, con il Piano di Azioni Positive per il triennio 2025-2027, intende promuovere interventi tesi non solo a superare la disparità di generi tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'ente, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Amministrazione e della Comunità

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni fra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile; si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola od il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

L'organizzazione del Comune di Serle vede, tra il personale dipendente a tempo indeterminato, una presenza femminile pari al 36%.

Il Piano si sviluppa in ambiti di intervento suddivisi in azioni positive con finalità ed obiettivi specifici. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Per approfondimenti si rinvia al Piano delle Azioni Positive (**allegato 5**). Sul piano allegato è stato acquisito il parere positivo da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Brescia in data 18.03.2025 (Prot. Interno 0001810/2025).

Organizzazione e capitale umano- Sezione 3

Struttura organizzativa- Sottosezione 3.1

La struttura organizzativa dell'ente è definita dal Capo II del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 13.05.2013. (allegato 6)

L'ordinamento degli uffici e dei servizi è costituito secondo uno schema organizzativo flessibile, capace di corrispondere costantemente ai programmi approvati dal Consiglio comunale ed ai piani operativi stabiliti dalla Giunta.

L'Amministrazione del Comune si attua mediante attività per obiettivi e deve essere uniformata ai seguenti criteri:

- ✓ organizzazione del lavoro non più per singoli atti, bensì per progetti obiettivo e per programmi;
- ✓ individuazione di responsabilità strettamente collegata all'ambito di autonomia decisionale dei soggetti;
- ✓ superamento della separazione rigida delle competenze nella divisione del lavoro e massima flessibilità delle strutture e del personale.

La struttura organizzativa del Comune di Serle è articolata come segue:

SEGRETARIO GENERALE
Direttore generale

UNITA' ORGANIZZATIVE COMPLESSE

1) SERVIZI AMMINISTRATIVI

- Segreteria
- Protocollo
- Archivio
- Informatico
- Messo e notifiche
- Servizi demografici
- Servizi sociali e assistenza
- Commercio
- Cultura
- Scuola
- Biblioteca
- Sport

2) ECONOMICO FINANZIARIA

- Ragioneria
- Economato
- Gestione del personale
- Tributi
- Contratti
- Patrimonio

3) TECNICA

- Cave
- Edilizia
- Urbanistica
- Ambiente
- Manutenzione del patrimonio
- Servizi comunali
- Lavori pubblici
- Sportello Unico Imprese SUAP

4) POLIZIA LOCALE

- Polizia locale
- Polizia annonaria
- Attività di P.G.
- Attività di P.S.
- Controllo affissioni

L'unità organizzativa complessa è la struttura di massimo livello gestionale operativa dell'ente e si può articolare in uno o più servizi con attività plurifunzionali e plurispecialistiche.

L'unità organizzativa complessa persegue la realizzazione degli obiettivi generali dell'ente nel rispetto delle direttive e dell'attività di programmazione degli organi politici. Realizza l'aggregazione delle funzioni omogenee per comparti organici di materia.

La Struttura Organizzativa è compiutamente descritta nella tabella sottostante:

**CONSISTENZA DI PERSONALE PRESENTE NELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE AL
31.12.2024: ORGANIGRAMMA**

AREA AFFARI GENERALI

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO/VACANTE
AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI	AREA ISTRUTTORI EX C1	C3	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C4	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (30 ORE)
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C4	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C1	VACANTE
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C1	VACANTE
VIGILANZA	AREA ISTRUTTORI EX C1	C1	VACANTE
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C2	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO

AREA SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO/VACANTE
CONTABILITA' E TRIBUTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D3	D6	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE)
//	AREA ISTRUTTORI EX C1	C5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)

AREA TECNICA E TERRITORIO

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO/VACANTE
EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E AMBIENTE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D3	D3	VACANTE
EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E AMBIENTE	AREA ISTRUTTORI EX C1	C5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
LAVORI PUBBLICI, CAVE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D1	D5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
CAVE	AREA ISTRUTTORI EX C1	C1	VACANTE
TERRITORIO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX B3	B5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
//	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX B3	B5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
//	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX B1	B5	UN DIPENDENTE A TEMPO PIENO
//	AREA DEGLI OPERATORI EX B1	B1	VACANTE

Organizzazione del lavoro agile- Sottosezione 3.2

Il "Lavoro agile": consiste in modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti (dipendente e proprio Responsabile, sentito il Segretario Comunale), fondata su un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'Amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Ente, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18 comma 1 Legge 81/2017). La prevalenza dell'attività lavorativa deve comunque essere svolta in presenza.

Il Comune si è dotato di Piano Organizzazione Lavoro Agile, per cui si applicano le disposizioni di cui all'art. 14, comma 1, L.124/2015. Si rimanda all'**allegato (6)** di disciplina dell'organizzazione del lavoro agile del Comune di Serle approvato con delibera di Giunta Comunale n° 13 del 26.02.2025.

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale- Sottosezione 3.3

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 13 unità di personale (2 dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato da altro Ente e assunti dal Comune di Serle a tempo determinato ex comma 557 Legge 311/2004) <i>di cui:</i> n. 11 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 7 a tempo pieno n. 6 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 2 cat. Funzionario <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di istruttore contabile n. 3 con profilo di istruttore tecnico n. 3 con profilo di istruttore amministrativo n. 1 con profilo agente di polizia locale n. 3 con profilo operatore esperto
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 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, 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, e dell'anno 2023 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,88%. ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza

		dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%; - Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 281.773,73; - Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato 7 A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 281.773,73, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 742.925,89. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori: SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2023 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 461.152,16 + Euro 281.773,73 = Euro 742.925,89 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 662.979,89 Dato atto che: - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica; - i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato. a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006: <i>anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)</i> come segue: Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (: Euro 611.315,06
--	--	--

		spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 548.294,68
		Per completezza si rimanda all'allegato 7 B da cui si evince il rispetto del tetto di spesa 2011-13 e il rispetto altresì del tetto per il lavoro flessibile riferito all'anno 2009. a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue: Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 15.674,32 Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 10.566,42 Si rimanda all' allegato B. a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da comunicazioni acquisite da parte dei Responsabili su richiesta del Segretario Comunale n. 0001720 del 14.03.2025 per l'Area Tecnica, protocollo n. 0001767 del 18.03.2025 per l'Area Finanziaria e n. 0001826 del 19.03.2025 per l'Area Affari Generali, con esito negativo. a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere Atteso che: – ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; – l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; il Comune di SERLE non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. b) stima del trend delle cessazioni: Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

		ANNO 2025: n. 1 Agente Polizia Locale al tempo pieno ex cat. C2 (passaggio in mobilità presso altro ente dal primo aprile 2025) ANNO 2025: n. 1 operatore esperto - nel corso del 2025 per pensionamento) ANNO 2026: nessuna cessazione prevista ANNO 2027: nessuna cessazione prevista c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: - si stima, valutati i bisogni assunzionali e organizzativi dell'Amministrazione, di procedere alle seguenti assunzioni: a) agente polizia locale a tempo pieno 100% b) agente polizia locale a tempo parziale 50% c) istruttore tecnico a tempo pieno 100% d) istruttore tecnico a tempo pieno 100 % e) operatore esperto area tecnica a tempo pieno 100% f) istruttore amministrativa/contabile presso l'area amministrativo/contabile a tempo parziale al 50 % d) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stato sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 4 del 26.04.2025;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: nessuna previsione nella programmazione 2025-2026-2027 . b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Tutti i profili L'ente non intende precludersi alcune modalità di reclutamento (mobilità, concorso, utilizzo graduatorie presso altri enti... quindi procederà al reclutamento di tutti i profili con la modalità ritenuta più idonea e conveniente nel rispetto ovviamente dei limiti di legge e delle disposizioni in materia previste dal D.Lgs. 165/2001 e dal CCNL) c) assunzioni mediante mobilità volontaria: L'ente non intende precludersi alcune modalità di reclutamento (mobilità, concorso, utilizzo graduatorie presso altri enti... quindi procederà al reclutamento di tutti i profili con la modalità ritenuta più idonea e conveniente nel rispetto ovviamente dei limiti di legge e delle disposizioni in materia previste dal D.Lgs. 165/2001 e dal CCNL) Tutti i profili d) progressioni verticali di carriera:

		Nessuna progressione verticale previste nel triennio 2025-2026-2027 e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Le attuali due figure assunte ai sensi del comma 557 della L. 311/2004 cesseranno a far data indicativamente dal primo settembre 2025 (salvo eventuali ed ulteriori proroghe ad oggi non previste). Dopo tale data l'Ente si avvarrà delle assunzioni ai sensi del comma 557 solo ed esclusivamente per circostanze eccezionali legate alla garanzia di continuità dei servizi. f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: nessuna previsione per il triennio 2025-2026-2027
	-	

Piano triennale della formazione del personale- Sottosezione 3.4

Per quanto attiene al Piano triennale della Formazione del Personale 2025-2027, si rimanda al piano 2025-2027 **allegato (8)**.

Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- ✓ secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- ✓ secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- ✓ su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il PIAO 2025 – 2027, predisposto dal Segretario Generale in collaborazione con gli uffici, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata, è stato redatto in modalità semplificata come consentito per gli Enti con non più di cinquanta (50) dipendenti. In particolare si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato in concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze.