



**Comune di Bolzano Vicentino
Provincia di Vicenza**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025-2027**

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

Sommario

PREMESSE	1
RIFERIMENTI NORMATIVI	1
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 Valore pubblico	5
2.2 PERFORMANCE	6
2.2.1. Azioni di performance	6
2.2.2 Pari opportunità e equilibrio di genere	6
2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	9
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	11
3.1: Programmazione struttura operativa	11
3.1.1 Organigramma	11
3.1.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente	12
3.2 – SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	13
3.3 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	14
3.4 PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE TRIENNIO 2025-2027	17
3.3.1 Principi della formazione	18
3.3.2 Soggetti coinvolti	18
3.3.3. Articolazione programma formativo per il triennio 2025-2027	18
3.3.7 Modalità di erogazione della formazione	19
3.3.8 Risorse finanziarie	19
3.3.9 Programma formativo 2025-2027	19
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	20

PREMESSE

Il legislatore ha introdotto novità nel sistema dell'anticorruzione e trasparenza con il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”.

L'introduzione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), in cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, ha portato ad un documento di programmazione unitario assieme ad altri strumenti di programmazione.

Per il Comune di Bolzano Vicentino, ente con meno di 50 dipendenti, è previsto un PIAO in forma semplificata secondo le disposizioni previste dal D.M. del 24 giugno 2022.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021 n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1 comma 12 del D. L. 30 dicembre 2021 n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022 n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1 comma 12 del D. L. 30 dicembre 2021 n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022 n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7 comma 1 del D. L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022 n. 79, per quanto attiene alle disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

Come detto, 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 24 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

L'art. 6 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 dispone le seguenti modalità semplificate per le PA con meno di cinquanta dipendenti:

1. Le pubbliche amministrazioni 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.
2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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.
4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

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, 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.

Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 24 giugno 2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale, viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente

entro la predetta data. È pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Ai sensi dell'art. 11 del D.M. 24 giugno 2022 negli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è approvato dalla Giunta.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione dell'Ente	Comune di Bolzano Vicentino
Sede	Via Roma n. 2 – 36050 Bolzano Vicentino
Recapito telefonico del centralino	0444 219411
Posta Elettronica Certificata PEC	comunebolzanovic@legalmail.it
Partita Iva e Codice Fiscale	005247202470
Codice ISTAT	024013
Codice Catastale	A954
Sindaco	Cracco Lorenzo
Numero dipendenti	19 (al 31.12.2024)
Segretario	Bruno Manuel
Abitanti	6.522
Sito web istituzionale	www.comune.bolzanovicentino.vi.it

L'analisi del contesto interno ed esterno dell'Ente è in linea con quanto indicato nel Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2025-2027, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 30.09.2024, ed integrata nel presente documento per gli aspetti specifici necessari.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di sviluppare la propria azione amministrativa, facendo leva in particolare sulla capacità di:

- leggere il proprio territorio e dare risposte adeguate;
- organizzarsi e sviluppare le competenze delle sue risorse umane;
- ottimizzare la rete di relazioni interne ed esterne;
- creare al proprio interno una tensione continua verso l'innovazione;
- garantire la sostenibilità ambientale delle scelte;
- assicurare trasparenza e "protezione" del Valore Pubblico contro fenomeni corruttivi.

Per gli Enti Locali la sottosezione "Valore pubblico" deve fare riferimento alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP) ed alla programmazione strategica in essa indicata. Si precisa che questa Amministrazione ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 30.09.2024, cui ha poi seguito la Nota di aggiornamento al DUP, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 in data 30.12.2024.

La programmazione del Comune di Bolzano Vicentino prevede i seguenti indirizzi strategici:

1. CURA E MANUTENZIONE DEL TERRITORIO
2. SOCIALE, FAMIGLIA, POLITICHE GIOVANILI
3. SICUREZZA
4. INFRASTRUTTURE, LAVORI PUBBLICI, VIABILITA'
5. AMBIENTE ED ECOLOGIA
6. SPORT, SALUTE, BENESSERE
7. AGRICOLTURA, ATTIVITA' PRODUTTIVE E LAVORO
8. ISTRUZIONE, FORMAZIONE E CULTURA
9. BILANCIO
10. AMMINISTRAZIONE E CITTADINI

Per ogni indirizzo sono definiti programmi, finalizzati al raggiungimento di obiettivi strategici, ai quali sono associati gli obiettivi operativi, ossia gli interventi specifici, il tutto volto alla creazione di valore pubblico, ossia al miglioramento del benessere della comunità.

La programmazione dell'esercizio 2025 risulta strettamente collegata a quanto già realizzato o in corso di realizzazione nel precedente triennio.

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 Azioni di performance

Nel costruire la presente sezione, si sono tenute in considerazione le indicazioni della normativa in materia, nonché i contenuti del questionario sul PIAO, diffuso alle pubbliche amministrazioni nell'ottobre del 2022, e le direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24/3/2023 e del 28/11/2023.

L'individuazione delle azioni di performance rappresenta uno dei momenti qualificanti dell'attività di indirizzo degli Organi di governo dell'Ente e l'elemento portante del sistema di misurazione e di valutazione del personale.

Il grado di raggiungimento delle azioni assegnate influisce sulla valutazione del personale dipendente e dei Responsabili di Area, secondo la metodologia di valutazione delle prestazioni vigenti nell'Ente. La performance viene rilevata e misurata mediante due leve:

- Obiettivi, legati alla performance organizzativa (di ente e di area) ed individuale;
- Comportamenti.

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione espresso nel principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (All. 4/1 al D.lgs. 118/2011), le azioni di performance previste nel presente piano sono coerenti con gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel vigente DUP 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 30.09.2024, con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2025-2027, approvato con Deliberazioni della Giunta Comunale n. 1 del 07.01.2025.

In base alla normativa richiamata in precedenza, questo Ente, non dovendo procedere alla compilazione di questa sotto sezione del PIAO, provvederà all'approvazione del Piano della Performance con separata e apposita deliberazione.

2.2.2 Pari opportunità e equilibrio di genere

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Le azioni positive contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. In particolare, sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, diretta, indiretta e "temporanea" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere anche in ambito lavorativo, principio fondamentale sancito dal diritto europeo: l'uguaglianza tra uomo e donna è stata formalmente riconosciuta tra i valori fondanti l'Unione Europea dall'art. 2 del Trattato sull'Unione Europea nonché dall'art. 23 della CEDU, uguaglianza che deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

La strategia delle azioni positive è, pertanto, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione

di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- al benessere lavorativo che comprende, in via generale, l'organizzazione del lavoro e, nello specifico, le questioni relative a: orari di lavoro, forme flessibili di lavoro, salute delle persone, attenzione agli spazi di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno, pertanto, a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Si specifica che il nuovo piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2025/2027, il cui programma viene di seguito indicato, comprende sia nuove azioni che azioni di mantenimento o sviluppo delle attività già svolte nell'anno precedente:

PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Tale obiettivo verrà realizzato attraverso le seguenti attività:

1. Non discriminazione nell'accesso al lavoro. Le procedure di acquisizione del personale seguono le regole dell'art. 35 del D.lgs. 165/2001 che limitano in misura quasi totale la possibilità di effettuare scelte discrezionali premiando invece il merito.
2. Obbligo di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori con particolare riguardo alle molestie e molestie sessuali.
3. Non discriminazione trattamento giuridico e progressioni di carriera.
4. Non discriminazione in ordine all'accesso alle prestazioni previdenziali.
5. Divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso, sulla maternità.

FORMAZIONE E DIFFUSIONE MODELLO CULTURALE DI PARI OPPORTUNITÀ':

1. Partecipazione corsi di formazione in aggiornamento professionale in misura proporzionale a tutti i dipendenti.
2. Favorire aggiornamento sulla cultura di genere.
3. Sensibilizzare la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità.
4. Produrre statistiche sul personale ripartite per genere.
5. Non utilizzare termini discriminatori di genere nei documenti di lavoro.

ISTITUZIONE DEL C.U.G. AL FINE DI PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ.

1. Istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui all'art. 21 della Legge 04.11.2010, n. 183.

2. Adozione del regolamento inerente la disciplina relativa al suo funzionamento.
3. Avvio delle attività del Comitato.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Attuazione disposizioni in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e lavoro soprattutto a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dipendenti impegnati nel volontariato.
2. Approvazione del POLA.
3. Piena attuazione normativa in materia di congedi parentali.
4. Misure di reinserimento dipendenti assenti per lunghi periodi.
5. Mappatura delle competenze professionali.

2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Si evidenzia l'utilità del coordinamento tra il PTPCT e gli altri piani integrati nel PIAO, al fine di "sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni".

Saranno inoltre tenute in debito conto le esigenze di aggiornamento emerse, nel periodo di attuazione del PTPCT, nella costante attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, a conferma di un metodo finalizzato ad implementare il Piano quale strumento di miglioramento dell'azione amministrativa.

ANAC ha previsto un'unica programmazione per il triennio.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 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.

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

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.

L'aggiornamento, quindi, è sempre necessario laddove si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione quali:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;

- siano state modificate in modo significativo le altre sezioni del PIAO.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Nell'anno 2024 nel Comune di Bolzano Vicentino non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né sono stati modificati gli obiettivi strategici.

Ne deriva che il contenuto della sottosezione 2.3 "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del Piao 2024 – 2026 viene confermato, in ossequio alle previsioni contenute nel Paragrafo n. 10.1.2. del PNA 2022, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che prevede di poter confermare, per due annualità successive alla prima approvazione, i contenuti della sottosezione rischi corruttivi e Trasparenza e nell'art. 6 comma 2 del decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30/06/2022 che, analogamente, stabilisce che tale previsione è specificamente valida per gli enti che occupano fino a 49 dipendenti.

Si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 28.03.2025 di approvazione della sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione del triennio 2025-2027.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

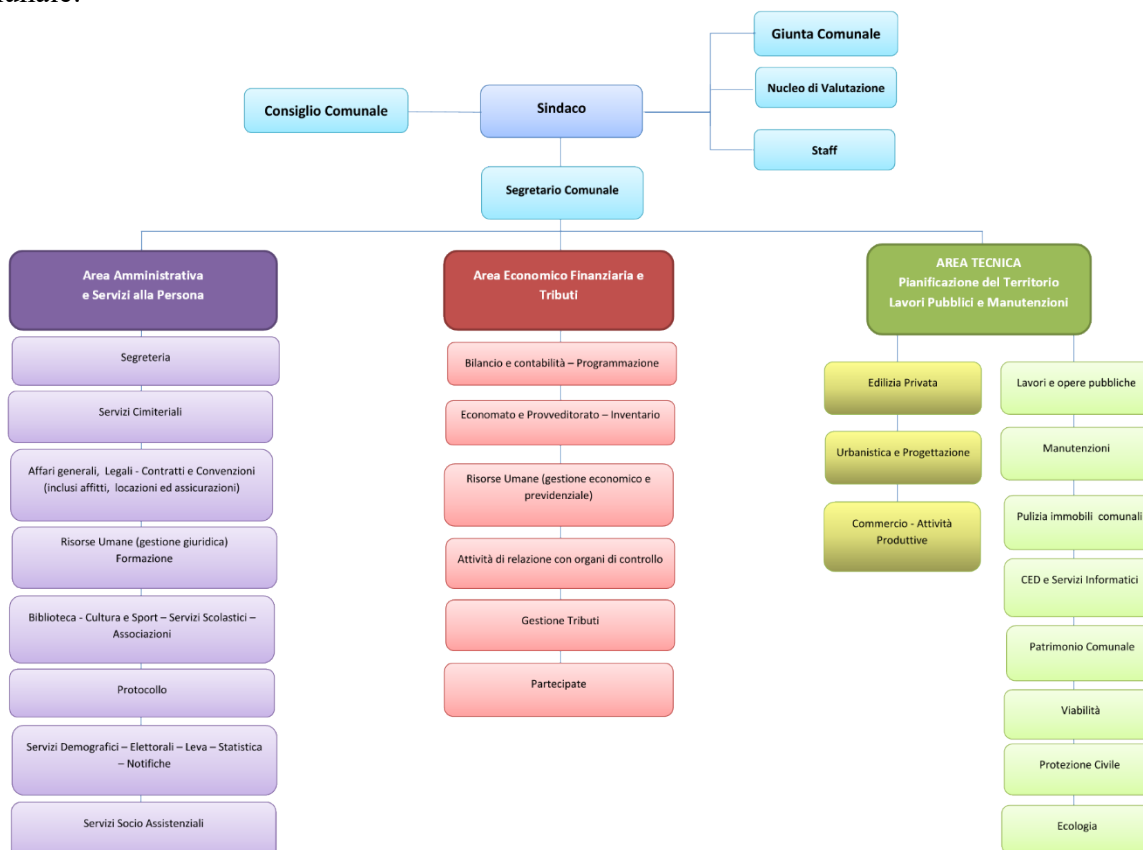
3.1: Programmazione struttura operativa

- 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);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) 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 o 562, 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).

3.1.1 Organigramma

A seguito delle modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 25.01.2022, sono state mantenute le 3 aree esistenti ma è stata attuata una redistribuzione delle attività in un'ottica di maggior semplificazione e razionalizzazione dei processi relazionali e decisionali.

Si rappresenta di seguito l'organigramma approvato con la succitata Deliberazione di Giunta Comunale:



3.1.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Dotazione organica complessiva al 31/12/2024:

Totale: n. 19 unità di personale di cui:

- n. 18 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 14 a tempo pieno
- n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n.6 Funzionari ed Elevata Qualificazione così articolati:

- n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo titolare di posizione EQ
- n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo
- n. 1 con profilo di Funzionario assistente sociale
- n. 1 con profilo di Funzionario tecnico titolare di posizione EQ
- n. 1 con profilo di Funzionario contabile titolare di posizione EQ
- n. 1 con profilo di Funzionario contabile

n. 10 Istruttori così articolati:

- n. 5 con profilo di istruttore amministrativo di cui n. 1 a tempo determinato
- n. 1 con profilo di istruttore contabile
- n. 4 con profilo di istruttore tecnico

n. 3 Operatori Esperti così articolati:

- n. 1 con profilo di collaboratore amministrativo
- n. 2 con profilo di operatore esperto operaio specializzato

3.2 – SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nelle more della conclusione dell'iter procedurale per la regolamentazione del lavoro agile, a seguito della normativa contenuta nel CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021 che disciplina l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9 co. 2 del D.lgs. 28 agosto 1997 n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Bolzano Vicentino rimane regolato dalle disposizioni della normativa vigente.

3.3 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 21,21%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa;

Dato atto che il Comune di Bolzano Vicentino, con una percentuale del 21,21% si colloca al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4 c. 1 del DM 17.03.2020 e che pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

Preso atto che dal 01/01/2025 non è più applicabile l'art. 5, comma 1 recante "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1";

Verificato che ai sensi dell'art. 5 c. 1 per il 2025, l'incremento massimo, non deve essere superiore al 26,90% della spesa di personale registrata nel 2018 (€ 613.647,08) corrispondente a € 192.599,26, e pertanto, il limite di incremento della spesa di personale per l'anno 2025 è pari ad € 192.599,26;

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;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 anche perché si concretizza sostanzialmente nella sostituzione del personale cessato (per pensione o per dimissione) ed invarianza della consistenza di personale sia rispetto a quello presente nell'anno 2018 che nella scorsa annualità;
- 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 *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* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 669.576,23
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: Euro 565.746,18

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 2023, 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 59.983,54
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 36.296,00

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, 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;

Si attesta che il Comune di Bolzano Vicentino 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:

Dipendenti – Area di riferimento	Motivazione	Decorrenza
n. 1 Istruttore tecnico – tempo pieno – Area Tecnica – Servizio Pianificazione del Territorio	Mobilità presso altro ente	Data da definirsi

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nell'anno 2025 in relazione alle cessazioni sopra precisate e agli obiettivi strategici definiti dalla Sezione Valore Pubblico del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, si rilevano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dell'ente:

FABBISOGNO 2025	AREA	MOTIVAZIONE	MODALITA'	SPESA
n. 1 Istruttore Tecnico - tempo pieno ed indeterminato	Area Tecnica – Pianificazione del territorio	Sostituzione di lavoratore che cesserà per dimissioni a data da definirsi	Mobilità – scorrimento da altra graduatoria – concorso	Turnover già ricompresa nei calcoli di capacità assunzionale
In alternativa a seconda delle esigenze di servizio				
n. 1 Istruttore Tecnico - tempo parziale 18 ore ed indeterminato	Area Tecnica – Pianificazione del territorio	Sostituzione di lavoratore che cesserà per dimissioni a data da definirsi	Mobilità – scorrimento da altra graduatoria – concorso	Turnover già ricompresa nei calcoli di capacità assunzionale
n. 1 Istruttore Tecnico - tempo parziale 18 ore ed indeterminato	Area Tecnica – Lavori Pubblici			
Sono consentite le sostituzioni del personale che dovesse cessare e le assunzioni a tempo determinato nel limite del tetto del lavoro flessibile anno in corso.				
FABBISOGNO 2026	AREA	MOTIVAZIONE	MODALITA'	SPESA
Al momento non sono previste assunzioni o programmabili altre assunzioni				
Sono consentite le sostituzioni del personale che dovesse cessare e le assunzioni a tempo determinato nel limite del tetto del lavoro flessibile anno in corso.				
FABBISOGNO 2027	AREA	MOTIVAZIONE	MODALITA'	SPESA
Al momento non sono previste assunzioni o programmabili altre assunzioni				
Sono consentite le sostituzioni del personale che dovesse cessare e le assunzioni a tempo determinato nel limite del tetto del lavoro flessibile anno in corso.				

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata 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. 6 del 14.04.2025.

3.4 PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE TRIENNIO 2025-2027

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 "Principi generali e finalità della formazione", 55 "Destinatari e processi della formazione" e 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative.

Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Nell'ambito della costruzione del piano formativo dell'Amministrazione sono state altresì prese in considerazione le vigenti disposizioni in materia di formazione obbligatoria, con particolare riferimento a:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) in materia di pari opportunità nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 4 in materia di sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 54 in materia di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;
- il D.Lgs. 82/2005, art. 13 in materia di formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive ed allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.Lgs. 81/2008, art. 37 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza;
- la L. 190/2012 ed i suoi decreti attuativi, con particolare riferimento al D.lgs. 33/2013 ed al D.lgs. 39/2013, in materia di formazione sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza;
- il D.P.R. 62/2013, art. 15 comma 5 in materia di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità;
- il Reg. (UE) 2016/679 in materia di formazione sul trattamento dei dati personali.

3.3.1 Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

3.3.2 Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione:** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti:** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento del percorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- **Docenti:** I docenti possono essere esterni che interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

3.3.3. Articolazione programma formativo per il triennio 2025-2027

Il piano del triennio 2025-2027 ha l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, in materia di privacy e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

3.3.7 Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione “in house”/in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

3.3.8 Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha, infatti, abrogato l'art. 6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

3.3.9 Programma formativo 2025-2027

- *Corsi obbligatori in tema di anticorruzione e trasparenza:*
 - Trasparenza e obblighi di pubblicazione
 - Anticorruzione e privacy
 - Codice di comportamento
 - GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- *Corsi di formazione trasversali per il personale già in servizio e neoassunto in tema di:*
 - Il nuovo codice degli appalti alla luce del correttivo
 - Acquisti in rete tramite MEPA
 - Gestione personale
 - Gestione applicativi informatici

Sarà inoltre garantita la formazione specifica per ogni Area in base alle esigenze e alle richieste dei dipendenti.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

La presente sezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, tuttavia, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili delle singole aree, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.