



**Comune di Borgarello**  
**Provincia di Pavia**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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)*

**Indice**

**Premessa .....**

**Riferimenti normativi .....**

**Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027 .....**

## **Premessa**

Il nuovo Piano Integrato di attività (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione nonché per 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 i quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (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 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- 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.**

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 è stata fissata al 31 gennaio, in caso di differimento dei termini di approvazione del Bilancio di previsione la data di approvazione è fissata a 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.

---

## **Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027**

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di Borgarello (PV)

Indirizzo: Via Principale n. 2

Codice fiscale/Partita IVA: 00460880180

Sindaco: Alberta Samuele

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6 oltre al Segretario Comunale a tempo pieno

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2773

Telefono: 0382 925581

Sito internet: <https://www.comune.borgarello.pv.it>

E-mail: [protocollo@comune.borgarello.pv.it](mailto:protocollo@comune.borgarello.pv.it)

PEC: [comune.borgarello@comune.borgarello.pv.it](mailto:comune.borgarello@comune.borgarello.pv.it)

### **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Sottosezione – Valore pubblico**

Il Valore pubblico atteso dall'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a loro volta discendono dal programma di mandato del Sindaco.

La nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2025-2027 è stata approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 18/12/2024, pubblicata nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente.

#### **2.2 Sottosezione – Performance**

La predisposizione della Sottosezione 2.2. Performance all'interno del PIAO non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, pertanto si provvederà alla approvazione del Piano della Performance con un successivo e separato atto.

### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027.**

L'art. 48, del Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 e s.m.i., nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), articolo 7, comma 1 e articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

I detti piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento il suddetto Decreto Legislativo applica la sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., in base al quale "Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

Al fine di "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027. Con il presente Piano 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:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, 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 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.

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- attivare la procedura per l'istituzione del CUG, di cui all' art. 57, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.. anche in forma associata.

## **Azioni Positive**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
  - in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
  - redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
  - incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
  - favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
-

- partecipazione a corso di formazione del personale su temi delle pari opportunità;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

Il presente Piano verrà trasmesso alla Consiglieria di parità territorialmente competente

### **2.3 Sottosezione – Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione dei processi.**

**Accessibilità:** nel corso degli ultimi anni il Comune ha raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l’informatizzazione di procedure sia interne sia (in parte) rivolte all’utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19.

Tutte le procedure degli atti (delibere, determine, decreti ed ordinanze) sono in parte digitalizzate, la sezione del sito “amministrazione trasparente” viene implementata, solo in parte direttamente dai programmi informatici, le procedure interne per ferie e permessi vengono gestiti tramite applicativo. In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell’Amministrazione da parte dei cittadini si evidenzia quanto segue:

Il Comune ha presentato domanda di partecipazione agli avvisi pubblici afferenti alle misure del PNRR PADIGITALE2026 con lo scopo di ottenere dei finanziamenti per migliorare la qualità dei servizi della pubblica amministrazione, in particolare:

- 1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud
- 1.4.1 Esperienza del cittadino
- 1.4.3 Adozione pagoPA e app IO
- 1.4.4 Adozione identità digitale – SPID CIE - ANPR/ANSC
- 1.4.5 “Piattaforma Notifiche digitali”

E’ attivo il SUAP telematico tramite Infocamere (portale “Impresa in un giorno”)

E’ attivo il SUE digitale dal 01/04/2018 ai sensi della determinazione del Responsabile dell’Area gestione del territorio e attività produttive n. 127 del 07.06.2018.

**Semplificazione:** il Comune ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell’ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all’art. 19 L. 241/1990).

Nel triennio di programmazione 2025–2027 dovrà prevedersi un’implementazione dei servizi resi all’utenza attraverso l’informatizzazione delle procedure.

In particolare è prevista l’implementazione del nuovo sito istituzionale dell’Ente, unitamente alla realizzazione del progetto “Esperienza del Cittadino”, al fine di aumentare la fruibilità digitale dei servizi dell’Ente.

Al fine dell’attuazione della misura 1.2 si è proceduto altresì alla migrazione dei software in uso alla piattaforma hyperSIC® Cloud (con conversione in hyperSIC di tutti i dati e documenti relativi ai moduli SICI in uso), in piena conformità alle prescrizioni del Codice Amministrazione Digitale, del Piano Triennale per l’Informatica, dei criteri di qualifica SaaS del “Sistema Informativo Comunale (S.I.C.) Halley” nel Marketplace Agid <https://catalogocloud.acn.gov.it/service/764> e

CSP- Cloud Service Provider di tipo B <https://catalogocloud.acn.gov.it/service/224> nonché ai principi dell'avviso PNRR 1.2 Cloud.

### **2.3.1 Accessibilità fisica e digitale**

Sulla G.U. n.9 del 12.1.2024 è stato pubblicato il D.Lgs 222/2023, entrato in vigore il 13 gennaio 2024, recante disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'obiettivo dichiarato è quello di garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione. A questo fine con decreto sindacale n. 5/2024 è stato nominato il Responsabile dell'accessibilità fisica e digitale, ai sensi 6 comma 2bis del D.L. n. 80/2021 convertito nella L. n. 113/2021 come modificato dal D.Lgs. n. 222/2023. Con avviso pubblico prot. n. 2460 in data 20/03/2025 del Segretario Comunale/RPCT sono stati invitati gli Enti del terzo settore interessati a far pervenire entro dieci giorni dalla pubblicazione del suddetto avviso le proprie eventuali osservazioni/proposte in merito alla programmazione degli obiettivi formulati dal Responsabile. Gli stessi nel termine assegnato non hanno fatto pervenire osservazioni/proposte in merito.

### **2.4 Sottosezione – Rischi corruttivi e trasparenza.**

Con Decreto del Sindaco n. 148 del 19/04/2019 il Segretario Comunale è stato nominato Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta di ANAC è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. In tal senso l'Autorità, dando atto che la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale, con l'aggiornamento ha fornito solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 31/03/2021 è stato approvato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)– triennio 2021/2023, successivamente confermato con apposite delibere di Giunta Comunale per gli anni 2022 e 2023; pertanto, alla luce della normativa vigente in materia, per il triennio 2024/2026, è stato approvato il nuovo PTPCT che è confluito nell'apposita sezione del PIAO 2024/2026 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 42 del 24/04/2024

Costituisce parte integrante del Piano il vigente Codice di comportamento aggiornato con deliberazione G.C. n. 9 in data 27.01.2022, il quale sarà oggetto di aggiornamento alla luce delle disposizioni di cui al D.P.R. n. 81/2023.

Infine, preso atto delle risultanze della Relazione annuale di monitoraggio - anno 2024 - del Segretario Comunale in qualità di RPCT e dell'articolo 6, comma 2 del D.M. n. 132/2022, dal quale non sono emersi eventi corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né il verificarsi di ipotesi di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si procede alla conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024- 2026, confluito nel PIAO 2024-26 succitato.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:**

---

### **3.1 Sottosezione – Struttura organizzativa.**

La struttura organizzativa del Comune si articola in:

- a) Settore o Servizi (Unità organizzative di massimo livello).
- b) Uffici (Unità organizzative di base).
- c) Unità di progetto.

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento per l'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi determinati dagli organi politici e per il conseguimento di livelli ottimali di efficienza e di efficacia nella gestione dell'Ente. Deve, pertanto, anche attraverso l'esercizio del potere di sovrintendenza e di coordinamento del Segretario Comunale essere assicurata la massima flessibilità e collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni della struttura.

Il Settore è unità organizzativa contenente un insieme di servizi e rappresenta la struttura di massimo livello in cui è articolata l'organizzazione del Comune.

Il Settore ha funzioni programmatiche, organizzative e gestionali ed è finalizzato a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmatici di competenza.

I settori sono attualmente 3:

1. Settore Servizi alla Persona, Affari Generali e Servizi Demografici;
2. Settore Finanziario e Tributi;
3. Settore Gestione del Territorio, Attività produttive e Polizia Locale;

Alla direzione di ogni Settore è posto un responsabile incaricato di Elevata Qualificazione. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:**

TOTALE: n. 9 unità di personale di cui in servizio 7

di cui:

- n. 9 a tempo indeterminato di cui in servizio 7
- n. 0 a tempo determinato
- n. 9 a tempo pieno di cui in servizio 7
- n. 0 a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO**

così articolate:

- n. 6 Istruttori di cui in servizio 4
- n. 1 Agente di Polizia Locale di cui in servizio 1

n. 2 Operatori esperti

così articolati:

- n. 1 Collaboratore amministrativo autista scuolabus di cui in servizio 1
- n.1 Operaio specializzato/messo notificatore di cui in servizio 1

L'Ente ha approvato, con delibere di Giunta Comunale n. 86/2023 e n. 62/2023, la proroga dell'utilizzo di n. 2 dipendenti di altri enti comunali, ex art. 1 comma 557 legge n. 311 del 30.12.2004, da destinare rispettivamente uno al settore Servizi alla Persona e Affari Generali e l'altro al settore Gestione del Territorio e attività produttive

### **3.2 Sottosezione - Organizzazione del lavoro agile**

---

Il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022 introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza).

L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di detto modello innovativo di organizzazione del lavoro a distanza finalizzato alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

### 3.2.1 - I fattori abilitanti del lavoro agile:

I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'Amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;

### 3.2.2 - I servizi che sono "smartizzabili":

Sono da considerare da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
  - possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
  - autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli
-

utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;

- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia locale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 - I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile:

Al lavoro agile accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- Lavoratrici o lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022; lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età ai sensi dell' art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i.; lavoratrici o lavoratori con disabilità in condizioni di gravità accertata ai sensi dell' art. 4, comma 1 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i. o che siano caregivers ai sensi dell' art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- Esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi con più di 12 anni di età;
- Distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione della dipendente/del dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve.

Con la **direttiva del 29 Dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica amministrazione** ha previsto che *"...allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato. Sarà cura dei Vertici di ogni singola amministrazione di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la presente direttiva.*

**Alla luce di quanto sopra ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali e familiari è garantito il lavoro a distanza anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.**

### **Sottosezione 3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

#### **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 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).

Il Decreto aprile 2019 n. 34 (Decreto crescita) ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Nello specifico, all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data individuata da apposito Decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020 recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni» disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

La citata normativa ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione comunale di Borgarello si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006.

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013:

Euro € 358.668,50

e, per quanto riguarda la capacità assunzionale, colloca il Comune di Borgarello:

- ai sensi dell'art. 3 lett. d) del D.M. 17/03/2020 nella fascia demografica "c) da 2.000 a 2.999 abitanti;
- La tabella 1 del D.P.C.M. 17.03.2020 prevede per i comuni classificati nella fascia demografica "C" un valore soglia pari al **27,60%** come rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti accertate negli ultimi 3 esercizi chiusi al netto dello stanziamento definitivo del FCDE del bilancio dell'ultimo esercizio considerato. La tabella 3 del medesimo D.P.C.M. identifica invece il valore di rientro che per i comuni classificati in fascia "C" è pari al **31,60%**. Il

rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio determina 3 possibili e differenti scenari (1 = enti con % al di sotto del valore soglia, 2 = enti con % compresa tra valore soglia e valore di rientro, 3 = enti con % al di sopra del valore soglia).

Si rimanda a quanto indicato nella nota di aggiornamento al DUP 2025-2027, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 18/12/2024 con riferimento alla programmazione del personale, in cui si conferma la collocazione del Comune di Borgarello, con un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti inferiore rispetto al valore soglia di tabella 1, nello scenario 1 (ente virtuoso).

Per quanto riguarda la capacità assunzionale, si riportano i dati aggiornati al Conto Consuntivo 2023 del Comune approvato con deliberazione C.C. n. 5 del 23.04.2024 ma riferiti al 2025 come da seguente prospetto:

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO		VALORE	FASCIA
ANNO 2025		2.773	€
Popolazione al 31 dicembre 2024			
ANNO		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio") 2023		368.229,40 € (I)	(a)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		1.456.255,38 € 2.164.355,52 € 1.927.346,73 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.849.319,21 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2023		266.737,16 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.582.582,05 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 22,76%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 31,60%
<b>COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI</b>			
<b>ENTE VIRTUOSO</b>			
<b>ENTE VIRTUOSO</b>			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		76.563,25 €	(f)
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		436.792,65 €	(f1)
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo 2025			(g) 27,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025		436.792,65 €	(h)

Si evidenzia che quando la programmazione del fabbisogno 2025, (nell'ambito del PIAO) sia adottata prima dell'approvazione del rendiconto (rendiconto 2024) il triennio da assumere per la determinazione degli spazi assunzionali fa riferimento agli ultimi 3 consuntivi approvati (ordinariamente esercizi 2021, 2022, 2023).

I dati indicati confermano la collocazione del Comune di Borgarello con un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti del 22,76%, inferiore rispetto al valore soglia di tabella 1, nello scenario 1 (ente virtuoso).

Il Comune deve far fronte con il personale in organico alle funzioni proprie degli enti locali, individuate dal D.Lgs. n. 267/2000 e dalle ulteriori disposizioni legislative nazionali e regionali. L'Ente registra un rapporto popolazione/dipendenti ben inferiore rispetto al parametro indicato dal D.M. 18.11.2020 per gli enti in condizione di dissesto per la classe demografica di appartenenza.

La forte sotto-dotazione organica pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione di incarichi e di mobilità interna, non essendovi unità di personale in organico con competenze fungibili e con i titoli di studio necessari a consentire “traslazioni definitive” da un settore all’altro. Resta ferma la possibilità di utilizzo temporaneo del personale da un settore all’altro per esigenze organizzative specifiche.

Sotto il profilo quantitativo il D.M. 17 marzo 2020 che attua le disposizioni contenute nell’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019 con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall’art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 (pari ad €. 358.668,50). Ai sensi del suddetto decreto gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia.

Come ampiamente ribadito anche in precedenza, il valore soglia è **DINAMICO** e pertanto viene rideterminato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati all’ultimo rendiconto approvato.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall’applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall’applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come suindicato è la seguente:

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€ 436.792,65
-------------------------------------	--------------

Considerato che per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 l’ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:  
per l’anno 2025:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 320.827,40
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 0,00
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ 0,00
Personale in convenzione in entrata (+)	€ 0,00
Convenzione segreteria (+)	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 7.701,97
Utilizzo facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	**€ 15.643,63
Assunzioni di categorie protette nella quota d’obbligo (+)	€ 0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 0,00
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 344.173,00</b>

\*\* previsione di nuove assunzioni C1 part-time

Si rileva che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Alla luce delle suddette considerazioni, delle disponibilità di bilancio e delle esigenze di funzionalità di servizio, connesse al sottodimensionamento dell’ente a livello di personale, legato anche ai recenti pensionamenti, ed alla necessità di integrare lo stesso, la dotazione organica è articolata come segue:

---

**PREVISIONE DOTAZIONE ORGANICA in relazione alle previsioni di spesa assunzionali**

**succitate, coerenti con quanto indicato nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, ed in servizio al 01.03.2024**

<b>PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE</b>	<b>AREE</b>	<b>NUMERO</b>	<b>IN SERVIZIO</b>
<b>SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA E AFFARI GENERALI</b>			
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	<b>3</b>	<b>2</b>
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO AUTISTA SCUOLABUS	Operatori esperti	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>SETTORE RISORSE FINANZIARIE</b>			
ISTRUTTORE	Istruttori	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE</b>			
ISTRUTTORE	Istruttori	<b>2</b>	<b>1</b>
AGENTE POLIZIA LOCALE	Istruttori	<b>1</b>	<b>1</b>
OPERAIO SPECIALIZZATO/MESSO NOTIFICATORE	Operatori esperti	<b>1</b>	<b>1</b>
<i>TOTALE</i>		<b>9</b>	<b>6</b>

Si specifica che il Servizio di Segreteria Comunale, non indicato nella suddetta tabella, risulta attualmente assicurato tramite segretario a tempo pieno.

In relazione alle esigenze di servizio e secondo il principio dell'equivalenza delle mansioni il personale interessato può essere impiegato nei Servizi Amministrativi.

L'Ente ha approvato, con delibera di Giunta Comunale n. 62/2023, la proroga dell'utilizzo di n. 1 dipendente di altro ente comunale, ex art. 1 comma 557 legge n. 311 del 30.12.2004, da destinare al settore Gestione del Territorio e attività produttive

Pertanto, in relazione a quanto sopraindicato, sono previste le seguenti nuove assunzioni:

#### **ANNO 2025**

A) n. 1 posto di Istruttore Tecnico Part-time ed a tempo indeterminato (Area degli Istruttori);

fatte salve ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

Si procederà pertanto alle assunzioni programmate secondo le modalità previste dalla normativa vigente, avvalendosi eventualmente della facoltà di omettere lo svolgimento della procedura prevista dall'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge n. 56/2019.

#### **Salario Accessorio**

Con riferimento al salario accessorio si procederà all'adeguamento ai sensi del CCNL 2019/2021

---

### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

Sono state previste risorse per l'utilizzo dell'istituto disciplinato dall' 1 comma 557 legge n. 311 del 30.12.2004 per far fronte a carenza di personale che l'Ente si riserva di prorogare/rinnovare nel triennio di riferimento.

Resta salva la facoltà di ricorso a ulteriori forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite complessivo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo di € 17.541,79 salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

## **Anno 2026**

### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

**Sono state previste risorse per l'utilizzo dell'istituto disciplinato dall' 1 comma 557 legge n. 311 del 30.12.2004 per far fronte a carenza di personale che l'Ente si riserva di prorogare/rinnovare nel triennio di riferimento.**

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo di € 17.541,79 salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

## **Anno 2027**

### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo di € 17.541,79, salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto

---

eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

### **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 2024, 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 2007/2009: Euro 17.541,79
- Valore spesa per lavoro flessibile anno 2025: Euro 7.701,97 al netto dell'irap

### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Si dà 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.

### ***PIANO AZIONI POSITIVE***

Nella apposita sottosezione della Sezione 2 del PIAO viene approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"; **Verifica del rispetto delle norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:**

### **VERIFICHE PRELIMINARI ALLE PROCEDURE PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE**

	<b>Da effettuare</b>	<b>Eventuale sanzione in caso di inadempimento</b>	<b>Riferimenti normativi della sanzione</b>
<b>1</b>	<b>Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione</b> <b>art. 7, D.M. 24 giugno 2022</b>	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: <i>"(...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"</i> .	<b>art. 10, D.M. 24 giugno 2022</b>

2	<p><b>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero</b>  <b>art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001</b>  <b>art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001</b>  <b>Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4</b></p>	<p>Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i>.</p>	<p><b>art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001</b></p>
3	<p><b>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.</b>  <b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b></p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (<i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</i>).<sup>1</sup>  <b>NOTA BENE:</b> Per l'esercizio <b>2024</b>, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2024/2026 (<b>scadenza 31 dicembre 2023</b>), al rendiconto 2022 (<b>scadenza 30 aprile 2023</b>) e al bilancio consolidato al 31.12.2022 (<b>scadenza 30 settembre 2023</b>).</p>	<p><b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b>  <b>Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG</b></p>
4	<p><b>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.</b>  <b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b></p>	<p>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.</p>	<p><b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b></p>
5	<p><b>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.</b>  <b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b></p>	<p>Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.</p>	<p><b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b></p>

<sup>1</sup> La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*.

### **3.4 Sottosezione – Formazione del personale**

La formazione e l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti nonché un mezzo per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e del lavoro dell'ente.

Inoltre la formazione costituisce una misura generale di prevenzione della corruzione inserita nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

La formazione e l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti nonché un mezzo per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e del lavoro dell'ente.

Inoltre, la formazione costituisce una misura generale di prevenzione della corruzione inserita nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";

- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra l'altro, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

- il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte

---

attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

Il codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.P.R. n. 62 del 2013) prevede che “al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”.

Il d.lgs. n. 36 del 2023 stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture. La formazione del personale rappresenta, inoltre, un elemento cardine della disciplina dettata dal codice stesso in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti (art. 63).

L’art. 14, comma 1, della l. n. 124 del 2015 ha previsto che il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del piano della performance, deve definire, fra l’altro, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale. Il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 [art. 1, lettera e] ha soppresso l’obbligo di adottare il POLA, ma in quanto i relativi contenuti sono assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO; la formazione in tema di lavoro agile resta dunque obbligatoria.

L’art. 12 del d.P.C.M. n. 132 del 2022, nel definire il contenuto del PIAO, ha disciplinato le attività formative correlate all’esercizio di tale funzione di pianificazione strategica.

---

La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 ha richiamato le amministrazioni alla necessità di avviare progressivamente tutti i dipendenti alla formazione per lo sviluppo delle competenze digitali e, più in generale, a definire una serie di obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal PNRR.

Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 che definisce principi, obiettivi e strumenti per la valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione.

## **PROGRAMMA FORMATIVO**

Il Comune di Borgarello con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30.06.2022, n. 132, "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*", con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023, "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*", e con la Direttiva del 14.01.2025, "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*", si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

1. rafforzare le competenze del personale pubblico come strumento di implementazione dei processi di innovazione amministrativa, organizzativa e digitale delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
2. erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad es. in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e di Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della privacy, etc.);
3. individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
4. valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell'Ente in relazione alle attività da svolgere;
5. assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
6. garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
7. favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
8. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Particolare rilevanza strategica assume la "formazione iniziale" ovvero quella rivolta al personale neo assunto, predisponendo percorsi formativi che combinano il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e mentoring volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa.

---

## **AREA DI COMPETENZE E RELATIVO AMBITO DI COMPETENZA**

Tenuto conto di quanto previsto in materia dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*”, del 14.01.2025, con riferimento alle aree di competenze trasversali del personale pubblico si prevede, per quanto applicabili al personale dell’Ente e per i settori di riferimento, la formazione obbligatoria nelle materie sottoindicate e corsi di formazione tecnico specialistica nel settore di competenza:

COMPETENZE DI LEADERSHIP (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023) e SOFT SKILLS (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023)

COMPETENZE per la TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA delle amministrazioni pubbliche, COMPETENZE per la TRANSIZIONE DIGITALE delle amministrazioni pubbliche, COMPETENZE per la TRANSIZIONE ECOLOGICA delle amministrazioni pubbliche

COMPETENZE relative a principi e valori in materia di ETICA, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PRIVACY, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITÀ

Nel corso dell’anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Attività di informazione e di comunicazione delle Amministrazioni

Prevenzione della corruzione

Etica trasparenza e integrità

Sicurezza sul lavoro

Privacy

Contratti pubblici

Lavoro agile

Pianificazione strategica

## **DESTINATARI E RISORSE ATTIVABILI**

Destinatari del programma di formazione sono tutti i dipendenti dell’Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16.11.2022 e dal D.M. del 23.03.2023, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall’amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

La formazione dovrà avvenire mediante apprendimento autonomo, formazione in presenza, o facendo ricorso alla modalità webinar.

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati da Lega dei Comuni, Anci - Ifel , Asmel, vari Ministeri, Syllabus, e quelli di Halley Informatica, gratuiti per le Amministrazioni.

La formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene effettuata anche dal Segretario Comunale/RPTC tramite l’invio di materiale illustrativo, circolari, note di informazione e aggiornamento, etc.

---

Numero di ore:

I titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono tenuti ad effettuare una formazione pari ad almeno n.40 ore annue e a promuovere la formazione dei propri dipendenti per un pari numero di ore.

Tempi di erogazione:

Il periodo di riferimento per l'erogazione della formazione: annuale.

Ai sensi dell'art. 55 comma 13 del CCNL 16.11.2022 si provvederà al finanziamento delle attività di formazione utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari. La formazione e l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti nonché un mezzo per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e del lavoro dell'ente.

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO:**

- Non ricorre la fattispecie.
-