



Comune Di VILLACHIARA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2022 – 2024

(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

Premessa	3
Riferimenti normativi	5
PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE	7
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	7
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	11
2.1 Valore pubblico	13
2.2 Performance	13
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	14
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	14
3.1 Struttura organizzativa.....	14
3.2 Organizzazione del lavoro agile	16
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	16
3.4 Formazione del personale	19
Sezione 4: Monitoraggio	20
Sezione 2. - Sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”	20
Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza”	20
Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano	20

Premessa

A partire dal 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di “*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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*”, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente **entro il 31 gennaio**.

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

1. articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (**Piano delle azioni concrete**) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 2. articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (**Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**);
 3. articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della**
-

performance);

4. articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**);
5. articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);
6. articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e **il piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Il termine di approvazione del PIAO è stato, inizialmente, differito al 30 aprile 2022 dall'art.1, comma 12, del DL n. 228/2021 (decreto "milleproroghe"), il quale ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del DL n. 80/2021 nei termini che seguono: *"In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*. Successivamente l'art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha modificato il comma 6 bis del DL n. 80/2021 prevedendo espressamente che *"...in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni"*.

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotti un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il Piano tipo è stato, infine, pubblicato sul sito del Dipartimento il 30 giugno 2022 a seguito della firma del Decreto da parte del Ministro per la Pubblica amministrazione e, per il concerto, del ministro dell'Economia. Il richiamato Decreto ha natura regolamentare ed ha esplicitato i contenuti e la struttura del PIAO, stabilendo all'articolo 8 comma 3 che *"In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione"*.

Viste le tempistiche di pubblicazione dei decreti sopracitati e l'incertezza normativa sui termini di approvazione del PIAO per gli Enti che hanno già approvato il bilancio finanziario prima del termine di approvazione dello stesso (slittato al 31 agosto 2022), **questo Ente ritiene opportuno procedere ad una prima redazione e approvazione del PIAO 2022-2024, riservandosi di modificare, integrare e aggiornare il Piano nel corso dell'anno, ove si rendesse necessario.**

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la

conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell’evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest’ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione dell’Ente.

In fase di prima applicazione il PIAO 2022-2024 recepisce gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall’Ente e segnatamente:

- **Il Piano Esecutivo di Gestione** approvato con deliberazione n. 2 del 05/01/2022;
- **il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)** approvato con deliberazione n. 43 del 27/04/2022;
- **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024** approvato con deliberazione di GC. n. 71 del 18/07/2022;
- **Piano delle azioni positive 2022-2024** approvato con D.G.C. n. 113 del 12/11/2021;
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con D.G.C. n. 33 del 2003.2017;

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Per effetto del differimento al 31.08.2022 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2022/2024, disposto con DM 28.07.2022, il termine per l'approvazione del PIAO 2022-2024 si ritiene che sia slittato al 31.12.2022.

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 2022-2024, 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.

PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione****sede legale** : c.a.p. 25030 città VILLACHIARA (BS) - Via/Piazza MATTEOTTI, n. 4**telefono** : centralino : 0309947112 - URP : 0309947112 - fax 0309947312 - Polizia Locale : 0309947112 - 030942206**sito istituzionale** : www.comune.villachiarab.s.it**e-mail** : segreteria@comune.villachiarab.s.it - **pec** : protocollo@pec.comune.villachiarab.s.it**codice fiscale** : 00883000176 - **partita IVA** : 00584980981**codice ISTAT** : 17200 - **codice catastale** : L923**sindaco** : BONFIGLIO MARIA LAURA**segretario comunale** : MASULLO SILVIO**direttore generale** : ==**responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza** : MASULLO SILVIO**r.a.s.a.** : FRANCHI GIOVANNA ALESSANDRA**responsabile per la protezione dei dati personali** : il D.P.O. è la società LTA srl nella persona di Danela Ghirardini***Dati generali del Comune***

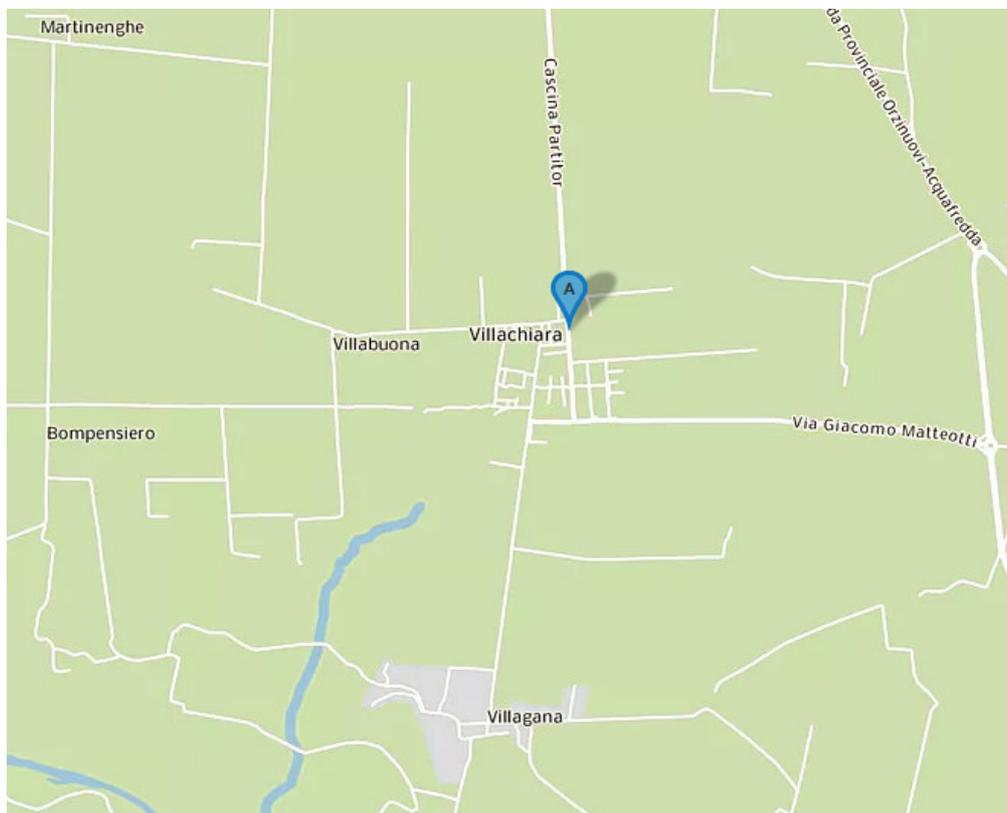
Codice Istat	103017200
Codice Belfiore	L923
Ente	Comune di Villachiarab
Rappresentante legale	Bonfiglio Laura Maria
Segretario	Silvio dr. Masullo
Responsabile servizi finanziari	Rubetti Rag. Lidia
Organo di revisione	La Rocca rag. Antonio
Tesoriere	Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo-Brescia, Credito Cooperativo - Società Cooperativa - C.F.: 00453000176
Superficie territoriale	1678
Superficie agrario/forestale	1532
Superficie improduttiva	146
Distanza dal Capoluogo	34
Totalmente montano	No
Parzialmente montano	No
Totale rete stradale km	19,5
Strade esterne km	9,55
Strade statali e autostrade km	0
Strade vicinali km	0

COMUNE DI VILLACHIARA

Uffici interesse Regionale	No
Uffici interesse Provinciale	No
Uffici interesse Intercomunale	No
Distretto scolastico	No
Sede Università	No
Istituti Scuole Superiori	No
Istituti Istruzione importanti	No
ATS	No
Ospedale Regionale	No
Ospedale Provinciale	No
Ospedale di Zona	No

Centri abitati nel territorio comunale

Località	Altitudine	Popolazione	Famiglie	Abitazioni	Edifici
Villachiara (capoluogo)	75	1.068	408	433	224
Case sparse		128	44	52	45
Villabuona	69	104	41	43	35
Bompensiero	69	78	28	29	27
Villagana	68	34	13	15	15
Martinenghe	72	20	8	8	6

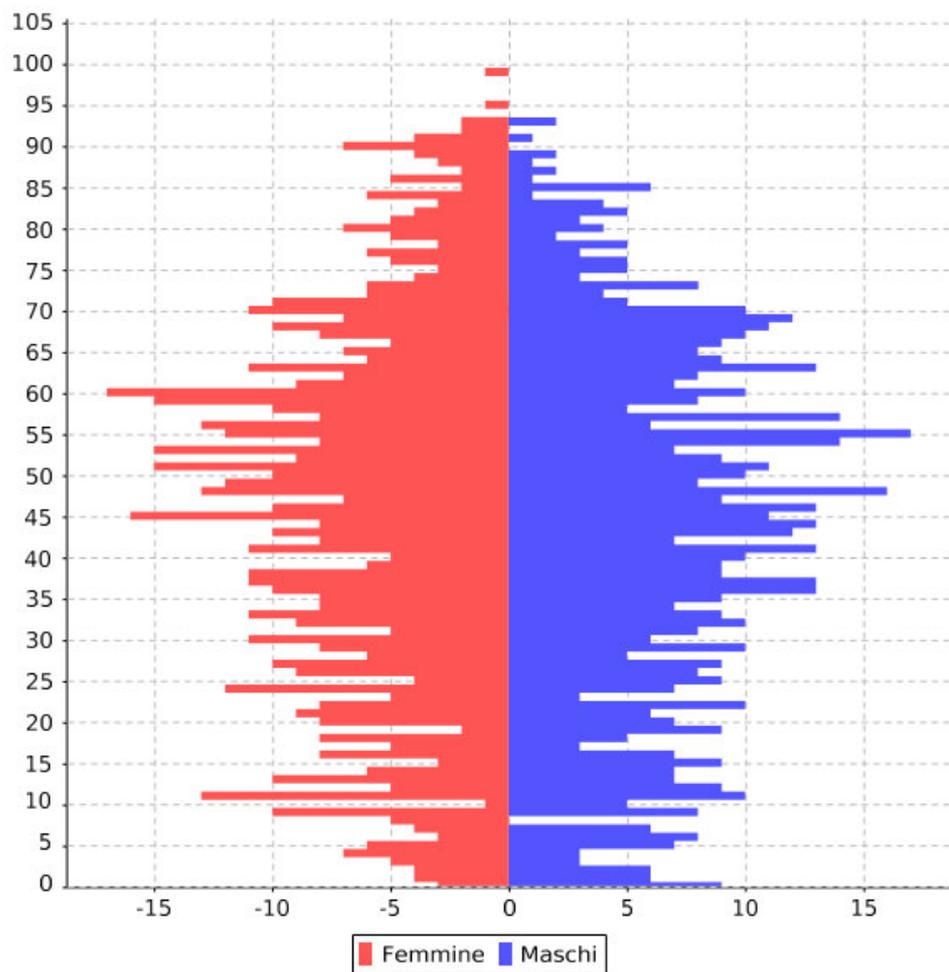


Andamento demografico generale

<i>Anno</i>	<i>Residenti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Nati</i>	<i>Morti</i>	<i>Saldo naturale</i>	<i>Iscritti</i>	<i>Cancellati</i>	<i>Saldo migratorio</i>	<i>Variazione</i>
2011	1.442	707	735	8	12	-4	34	45	-11	-15
2012	1.455	716	739	14	8	6	46	39	7	13
2013	1.463	712	751	10	12	-2	46	36	10	8
2014	1.464	718	746	12	9	3	51	53	-2	1
2015	1.463	719	744	13	4	9	31	41	-10	-1
2016	1.435	707	728	7	11	-4	40	64	-24	-28
2017	1.416	694	722	10	9	1	17	37	-20	-19
2018	1.416	693	723	11	17	-6	53	47	6	0
2019	1.386	686	700	13	12	1	43	68	-25	-24
2020	1.362	678	684	11	19	-8	33	46	-13	-21

Fonte: Servizi demografici comunali e Istat - <http://demo.istat.it> - <http://dwcis.istat.it>

Piramide delle età



Fonte: Servizi demografici comunali e Istat - <http://demo.istat.it> - <http://dvcis.istat.it>

Società partecipate

Partecipazioni dirette

<i>Enti strumentali partecipati</i>	<i>Numero azioni/Quote</i>	<i>Valore nominale</i>	<i>Quota</i>
Parco Oglio Nord - C.F. 95002810174			2,00000%
<i>Società partecipate</i>	<i>Numero azioni/Quote</i>	<i>Valore nominale</i>	<i>Quota</i>
<u>Comunita' Della Pianura Bresciana - Fondazione Di</u>			
Partecipazione - C.F. 98111800177			2,63000%
<u>Cogeme - Servizi Pubblici Locali S.p.a. In Breve</u> <u>Cogeme S.p.a. - C.F. 00298360173</u>	255	790,5	0,01875%

Addetti delle sedi d'impresa di fonte
INPS aggiornati al 3° trimestre 2021 -
Villachiera

A Agricoltura, silvicoltura pesca	73
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0
C Attività manifatturiere	20
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	0
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	0
F Costruzioni	33
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	24
H Trasporto e magazzinaggio	2
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	16
J Servizi di informazione e comunicazione	0
K Attività finanziarie e assicurative	1
L Attività immobiliari	0
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	1
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	0
O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale...	0
P Istruzione	5
Q Sanità e assistenza sociale	0
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	0
S Altre attività di servizi	5
T Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro p...	0
X Imprese non classificate	0
TOTALE	180

Addetti delle sedi d'impresa
ARTIGIANE di fonte INPS
aggiornati al 3° trimestre 2021 -
Villachiera

silvicoltura pesca	
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0
C Attività manifatturiere	20
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	0
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	0
F Costruzioni	9
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	0
H Trasporto e magazzinaggio	2
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	0
J Servizi di informazione e comunicazione	0
K Attività finanziarie e assicurative	0
L Attività immobiliari	0
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	0
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	0
P Istruzione	0
Q Sanità e assistenza sociale	0
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	0
S Altre attività di servizi	5
X Imprese non classificate	0
totale	36

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 Valore pubblico

Essendo Comune inferiore ai 15.000 abitanti, il Comune di Villachiarà non sarebbe tenuto alla compilazione della presente sezione. Si rinvia alle indicazioni strategiche contenute nel Documento unico di programmazione approvato 2022-2024, come modificato dalla Nota di aggiornamento con deliberazione consigliere n. 52 del 22.12.2021.

Alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, l'ente si pone l'importante obiettivo legato al risparmio e all'efficientamento energetico, sia attraverso investimenti strutturali nelle proprie sedi, sia attraverso attività di sensibilizzazione e consapevolezza del personale dipendente, attraverso l'attuazione di programmi di risparmio energetico e di misure per l'uso intelligente e razionale dell'energia nella sede amministrativa.

2.2 Performance

Si richiamano integralmente:

- **il piano delle azioni positive**, approvato con approvato con D.G.C. n. 113 del 12/11/2021, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”. Il suddetto Piano si inserisce in una logica di continuità con il precedente, orientando nel loro complesso le azioni:
 - al più ampio rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
 - al miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - ad assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con D.G.C. n. 33 del 20/03/2017;

- **Piano Esecutivo di Gestione**, approvato con deliberazione n. 2 del 05/01/2022;

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Per l'anno corrente i contenuti della presente sezione del piano fanno riferimento al **Piano di Prevenzione della Corruzione 2022-2024** approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 28/06/2022, ai sensi della legge 190/2012. Esso muove dai precedenti Piani costituendone il naturale proseguimento ed implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati oltre ad evidenziare il crescente impegno volto all'integrazione con il Piano della performance.

Il Piano 2022-2024 tiene conto delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con particolare riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA), rimasto in consultazione sul sito web dell'Autorità dal 24 luglio 2019 al 15 settembre 2019 e approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

Nel piano si definisce la trasparenza intesa come l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche quale principale misura contro il rischio corruttivo.

Il comune di Villachiarà ha in qualità di Segretario comunale a scavalco, a far data dal 1° settembre 2021, il dott. Silvio Masullo, che è reggente a tempo pieno della convenzione di segreteria generale tra i comuni di Orzinuovi e Orzivecchi (con decorrenza 16 aprile 2021) e a scavalco nel comune di Borgo San Giacomo dal 1° settembre 2021. Per tale situazione organizzativa gli stessi enti, situati a pochi chilometri di distanza, hanno condiviso lavoro, strategie e discussioni sugli strumenti più importanti dell'attività amministrativa, tra i quali il PIAO che è stato oggetto di una serie di riunioni congiunte. Lo stesso Segretario comunale ha organizzato per gli stessi enti una serie di incontri di formazione anticorruzione, con un ciclo denominato "Il dovere", che ha avuto come ospiti illustri la giornalista sotto scorta Rosaria Capacchione, il magistrato Armando Spataro, il generale dei carabinieri Angiolo Pellegrini e l'esperto di comunicazione (giornalista, scrittore e docente universitario) Enrico Flavio Giangreco. L'attività di formazione comune si è estesa ad altre materie, ad esempio in materia finanziaria con il dott. Maurizio Delfino, uno dei più importanti esperti in materia a livello nazionale.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *"la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale,*

allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale” e alla lettera c) “compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”.

3.1 Struttura organizzativa

Le linee programmatiche e di indirizzo strategico dell'Ente, relative al mandato 2019-2024, hanno confermato l'organizzazione preesistente.

La struttura organizzativa del Comune di Villachiarà è articolata nel seguente modo:

- AREA AFFARI GENERALI • Settore Segreteria • Settore Personale • Settore Protocollo e Notificazioni • Settore Pubblica Istruzione • Settore Servizi Demografici • Settore Cultura, Sport e Tempo Libero
- AREA ECONOMICO-FINANZIARIA-AFFARI SOCIALI • Settore Ragioneria • Settore Tributi • Settore Socio-Assistenziale
- AREA PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO-VIGILANZA-COMMERCIO • Settore Lavori Pubblici, Edilizia Privata e Pubblica, Manutenzioni • Settore Vigilanza • Settore Commercio

PEG 2022 - CENTRI DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILE
AREA AFFARI GENERALI	Bonfiglio Maria Laura (Sindaco) dal 02/08/2021
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA-AFFARI SOCIALI	Rag. Rubetti Lidia
AREA PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO-VIGILANZA-COMMERCIO	Bertoletti Elvio (Assessore)
SEGRETARIO COMUNALE	Masullo dr. Silvio

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano **misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro**. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

A seguito dell'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, il progetto di sperimentazione del lavoro è stato sostituito da un lavoro agile emergenziale, che limitava la presenza del personale nelle sedi di lavoro alle sole attività indifferibili. La disciplina del lavoro agile emergenziale, inizialmente molto semplificata, si è poi adattata alle varie fasi dell'epidemia e alla normativa nazionale che si è succeduta in materia. L'Ente, , ha adottato con D.G.C. l'atto n. 81 del 07.10.2020 "Ottimizzazione infrastrutture tecnologiche volte a favorire il lavoro agile".

In data 15.04.2021 è stato sottoscritto con una dipendente, il contratto individuale di lavoro, il quale prevede, per un pomeriggio a settimana, la possibilità di svolgere Smart working.

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), non è stato previsto tra gli strumenti programmatori dell'Ente per il triennio 2022- 2024, in quanto nella previgente disciplina non risultava essere uno strumento obbligatorio e non si ritiene opportuno ricomprenderlo nell'ambito di un PIAO 2022-2024 che, per la contingenza delle scadenze, risulta essere in prima applicazione un atto sostanzialmente ricognitorio.

Pertanto, nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Villachiarà, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; il P.T.F.P. è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le

modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, richiamando integralmente nel presente documento il **Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale 2022-2024**, approvato con deliberazione di GC. n. 71 del 18/07/2022.

Il PTFP deve essere redatto in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede quanto segue:

- il superamento del tradizionale del concetto di dotazione organica, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio;
- il principio del turn over;
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE

TRIENNIO 2022/2024

Categoria	Profilo	Area	Posti vacanti	Posti coperti	Nome del dipendente	Posti vacanti	Immazzione fabbisogno
D	Responsabile area finanziaria	economico affari sociali	1	1	Setti Lidia	=	1
D	Amministrativo area amministrativa	generali	1	1	Setti Roberto	=	1
C	Capo di polizia municipale	Organizzazione e gestione del territorio sicurezza e commercio	1	1	Setti Roberta	=	1
C	Capo area tecnica	Organizzazione e gestione del territorio sicurezza e commercio	1	1	Setti Giovanna Setti Alessandra	==	1
B	Autista scuolabus	generali	1	1	Setti Pierluigi	=	1
B	Autista specializzato	Organizzazione e gestione del territorio sicurezza e commercio	1	1	Setti Luca	=	1

In seguito alle dimissioni volontarie della dipendente inquadrata nell'area tecnica, con decorrenza 01.12.2022, si ritiene di istituire, nella medesima area, n. 2 profili part-time 18 ore cad. categoria C1 profilo istruttore area tecnica e profilo istruttore amministrativo.

categoria	profilo	area	Posti previsti	Posti coperti	dipendente	Posti vacanti	Programmazione del fabbisogno
D	Responsabile area finanziaria	Economico finanziaria affari sociali	1 p.t.	1	Rubetti Lidia	–	1
D	Funzionario area amministrativa	Affari generali	1 t.p.	1	Chiodi Roberto	–	1
C	Agente di polizia municipale	Pianificazione e gestione del territorio vigilanza e commercio	1 t.p.	1	Carera Roberta	–	1
C	Istruttore area tecnica	Pianificazione e gestione del territorio vigilanza e commercio	1 t.p.	1	Franchi Giovanna Alessandra	In servizio fino al 30.11.2022 con riserva del posto fino al 30.05.2022	
C	Istruttore area tecnica	Pianificazione e gestione del territorio vigilanza e commercio	1 p.t.			1	1
C	Istruttore area amministrativa	Economico finanziaria affari sociali	1 p.t.			1	1
B*	Messo autista scuolabus	Area affari generali	1 t.p.	1	Carrera Pierluigi	–	1
B	Operaio specializzato	Pianificazione e gestione del territorio vigilanza e commercio	1 t.p.	1	Pighetti Luca	–	1

La presente tabella costituisce il fabbisogno del personale dell'Ente nel triennio 2023/2025 con corrispondenti appostamenti di bilancio.

* è in previsione con decorrenza 2024 il pensionamento del dipendente. Si procederà pertanto all'aggiornamento della tabella a copertura del turnover.

3.4 Formazione del personale

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), il presente Piano definisce gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. In particolare, il Piano formativo è orientato a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, garantendo anche l'efficiente attuazione del PNRR, e a contribuire alla soluzione delle reali priorità ed esigenze dell'Ente, esplicate nelle linee di mandato, partendo da una valutazione delle problematiche "trasversali e/o locali".

Il nesso tra priorità dell'ente e contenuti del Piano formativo è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente.

In altre parole, questo significa che i bisogni formativi cui risponde il Piano sono in buona parte una "conseguenza logica" di problemi/esigenze che l'ente è chiamato ad affrontare.

Pertanto, alla luce di quanto sopraesposto e della normativa vigente sono state definite, per il triennio 2022-2024, le seguenti sei Linee di intervento, nell'ambito delle quali sono previsti molteplici interventi formativi finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale:

- Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura
- Formazione Anticorruzione e Trasparenza
- Aggiornamento professionale e formazione specialistica
- Formazione per la sicurezza sul lavoro
- Formazione sui temi del Piano delle azioni Positive (benessere organizzativo, antidiscriminazione, antiviolenza).
- Formazione di ingresso.
- Formazione per rinnovo CQC
- Formazione obbligatoria per utilizzo strumenti operativi specialistici
- Formazione nell'ambito del progetto P.I.C.C.O.L.I.

Sezione 4: Monitoraggio

In questa sezione sono indicati strumenti e modalità di monitoraggio delle diverse sezioni che costituiscono il Piao.

Sezione 2. - Sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”

Come avevamo detto sopra, il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato. Quest'ultimo è soggetto a monitoraggio in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato, a cura dell'Area gestione Risorse. Rispetto alla parte strategica, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche dello Stato di attuazione del DUP che, come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al d.lgs. 118/2011; vengono effettuate al 30 giugno – quella intermedia – e al 31 dicembre quella finale. Il documento di monitoraggio al 31 dicembre viene approvato insieme al rendiconto di gestione mentre quello al 30 giugno viene approvato in occasione dell'approvazione/aggiornamento del nuovo DUP.

Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2022/2024.

Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

Per quanto riguarda il lavoro agile e la ricognizione del fabbisogno del personale, il monitoraggio riguardo a nuove e differenti necessità rispetto alla programmazione è affidato al Segretario comunale in stretta collaborazione con la Giunta comunale.