

ALLEGATO A) ALLA DELIBERA DI GC 25 DEL 12.04.2023

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

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- 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.

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, **con più di cinquanta dipendenti**, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale;
- l'art. 6 – comma 6 - D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 recita che: “Entro il medesimo termine, di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. **Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**”.
- **In data 30 giugno 2022**, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- **In data 30 giugno 2022**, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

- In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permette di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

La Giunta Comunale di Bornasco approva il seguente:

PIAO TRIENNIO 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA

Sommario

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

1.1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2 – Valore pubblico – performance e anticorruzione

2.1 – Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 – Organizzazione capitale umano

3.1 – Struttura organizzativa

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale

3.4 – Formazione personale

3.5 – Azioni positive

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

1.1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	BORNASCO	
Indirizzo	VIA TRENTO 4	
Recapito telefonico	0382 – 955013	
Indirizzo internet	www.comune.bornasco.pv.it	
e-mail		
PEC	Comune.bornasco@legalpec.ite	
Codice fiscale/Partita IVA	00520620188	
Sindaco	BONETTI ROBERTA	
Numero dipendenti al 31.12.2022	7	

Numero abitanti al 31.12.2022	2671	
--------------------------------------	------	--

Sezione 2 – Valore pubblico – performance e anticorruzione

2.1 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 18/01/2023	La sottosezione è predisposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. 19 del 202 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali sono quelli indicati nel Piano Nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione adottati dall'ANAC ai sensi della L. 190 del 2012 e del D.Lgs. 33 del 2013
---	--	---

Sezione 3 – Organizzazione capitale umano

3.1 Programmazione

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale struttura organizzativa è stata approvata con la deliberazione di G.C 40 del 11/06/2020 nella quale erano previste n. 3 aree:

- AMMINISTRATIVA
- PROGRAMMAZIONE ECONOMICA CONTABILITA'/TRIBUTI
- TECNICO / SICUREZZA

L'amministrazione comunale, viste le nuove esigenze organizzative, ritiene di scorporare l'attuale area TECNICO/SICUREZZA in due aree distinte. Pertanto, la nuova struttura organizzativa, dopo l'approvazione del presente provvedimento, dovrà intendersi come segue:

- AMMINISTRATIVA
- PROGRAMMAZIONE ECONOMICA CONTABILITA'/TRIBUTI
- TECNICO
- SICUREZZA

Per le aree Tecnico e Sicurezza sarà individuato il relativo responsabile, mentre per le aree amministrativa e programmazione economica saranno mantenuti in capo gli attuali responsabili.

Si rende, pertanto, necessario procedere con la modifica dei contenuti della delibera di Giunta Comunale n. 61 del 03/09/2020 avente ad oggetto: " Approvazione nuova pesatura delle posizioni organizzative", prevedendo una nuova pesatura per il Servizio Tecnico e di Sicurezza. Tale modifica sarà effettuata con apposito atto singolo;

3.2	Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)	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'art. 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 In caso di mancata adozione del POLA, <u>il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</u>
-----	---	---	---

3.3 Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente:

- ✓ il quadro generale delle esigenze di personale
- ✓ un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale
- ✓ un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento

il documento organizzativo principale (assetto organizzativo – organizzazione uffici attraverso la consistenza della dotazione organica – individuazione di profili necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 04/10/2022 mentre, all'interno del DUPS 2023-2025, approvato con delibera di consiglio n. 3 del 18.01.2023, è citato il fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025.

Considerato che:

- in data 01/03/2023 con nota prot. 980 la dipendente (matricola n. 8) ha rassegnato le dimissioni volontarie per presa in servizio in altro Comune e, pertanto, a far data dal 20/04/2023 il posto appartenente al Servizio Tecnico Sicurezza, ora occupato, risulterà vacante.
- nella nota sopra citata la dipendente interessata alle dimissioni ha dichiarato la volontà di non avvalersi dell'istituto della conservazione del posto previsto dall'art. 20 c. 10 del CCNL del 21/05/2018 del comparto funzioni Enti Locali;
- con delibera n. 21 del 17.03.2023 l'organo esecutivo ha preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente matricola n. 8;

pertanto, si dovrà procedere con la sostituzione, entro la fine dell'anno 2023, della dipendente cessata.

Visto l'obbligo della conservazione del posto, con nota n. 1392 del 25/03/2023 è stato richiesto al Segretario dell' Unione dei Comuni i Fontanili il consenso all'assegnazione temporanea del dipendente di ruolo Sig.L.M.M. (sovrintendente di Polizia Locale) in posizione di comando per la durata di 6 mesi (eventualmente rinnovabili) per il periodo dal 01/05/2023 al 31/10/2023 per 14 ore settimanali.

Durante la prestazione di cui al punto precedente l'Amministrazione procederà con l'espletamento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria e/o con quelle concorsuali per il reperimento del nuovo agente di Polizia Locale.

Per quanto riguarda il calcolo della capacità assunzionali previste del D.P.C.M. 17/03/2020, non avendo ancora approvato il Rendiconto 2022, la stessa è stata calcolata con riferimento ai risultati derivanti dal rendiconto 2021.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BORNASCO
POPOLAZIONE AL 31/12/2021	2667
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,6%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,6%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		257.099,56	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.224.881,98	1.310.726,02	

ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.327.881,87	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.379.414,21	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	58.759,95	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	20,54%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	257.099,56	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	345.542,64	
INCREMENTO MASSIMO	88.443,08	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	273.198,03	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	29,00%	
INCREMENTO ANNUO	79.227,43	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	30.377,90	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	109.605,33	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	309.659,58
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	345.542,64
DIFFERENZA	- 35.883,06

DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Raffrontando la percentuale ottenuta del 20,54% con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Bornasco si colloca al di sotto del valore soglia "più basso", per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,60%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2023, risultano essere i seguenti:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	257.099,56	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	345.542,64	
INCREMENTO MASSIMO	88.443,08	

Trattandosi di una sostituzione di personale dimissionario l'entità della spesa di personale rientra nelle spese già stanziare a Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato il 18/01/2023.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Trattandosi di un ente di modeste dimensioni la formazione del personale **sarà garantita nei limiti dei vincoli di bilancio** e tutti i dipendenti saranno coinvolti nella partecipazione di corsi di aggiornamento mediante autorizzazione ed incoraggiamento.

Di fondamentale rilievo è l'adesione annuale alla Lega dei Comuni (Associazione territoriale) che organizza numerosi corsi di formazione/aggiornamento, il cui costo è ricompreso all'interno della quota associativa annua, destinati al personale di tutte le categorie e ai diversi servizi.

Il coinvolgimento del personale ai corsi di cui sopra, avviene mediante comunicazione da parte dell'associazione e con il collegamento da remoto. Tra l'altro vengono proposte anche soluzioni registrate, alle quali i dipendenti possono partecipare in tempi diversi e successivi rispetto al giorno stabilito.

Ulteriore possibilità gratuita di formazione viene garantita da "IFEL" che, attraverso la **piattaforma eLearning della Scuola IFEL**, ha messo a disposizione un progetto finalizzato a rafforzare la crescita professionale del personale comunale di tutti i settori. I dipendenti possono in autonomia seguire webinar in modo autonomo e scaricare il materiale informativo dei vari corsi.

Altra forma di aggiornamento del personale consiste nell'adesione al servizio "Entionline" che prevede l'invio settimanale di circolari in formato pdf attraverso le quale i dipendenti possono mantenersi costantemente aggiornati in merito alle novità relative alla normativa vigente. Nell'aggiornamento è inclusa anche la pubblicazione di guide operative agli adempimenti di interesse, le risposte ai problemi pratici e la rassegna stampa tematica. L'abbonamento consente inoltre l'accesso al sito di "Entionline" nel quale è

possibile consultare le news giornaliere e le banche dati tematiche, nonché permette di scaricare moduli e documenti trattati all'interno della circolare.

Le aree di interesse disponibili, per le quali il Comune di Bornasco ha sottoscritto l'abbonamento, sono:

- RAGIONERIA
- PERSONALE
- TRIBUTI LOCALI

Il Comune di Bornasco ha aderito anche all'abbonamento Formula EDK che si concretizza in:

- uno spazio di lavoro dedicato al dipendente, il quale può **condividere con i colleghi: le informazioni, gli adempimenti, i modelli, le scadenze.**
- un quotidiano informativo e documentale, per essere sempre aggiornati in modo pratico, efficiente e completo sulle principali normative novità normative che coinvolgono gli Enti.

3.5 AZIONI POSITIVE

Premesso che:

il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**" all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;

il summenzionato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l'art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
2. assicurare "*parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro*" (art.7, c.1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D.Lgs 165/2001);
3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, "*salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso*", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati
 - b) dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
 - c) adottare atti regolamentari "*per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro*";
 - d) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - e) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

con atto di **GC 11 del 28.01.2023** è stato approvato il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE per il triennio 2023-2025, che s'intende integralmente richiamato.