



Comune Di VILLACHIARA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2023 – 2025

(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 (termine ordinario)**, oppure entro 30 giorni dalla data prevista per l'approvazione del bilancio di previsione che per il 2023 è stata prorogata, dal Decreto del Ministero dell'Interno del 30.05.2023 al 31.07.2023

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Il PIAO è stato approvato per il primo anno, 2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 16.11.2022.

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 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.

Il PIAO 2023-2025 recepisce gli strumenti di programmazione 2023-2025 già approvati dall'Ente e segnatamente:

- **Il Piano Esecutivo di Gestione** approvato con deliberazione n. 2 del 11/01/2023;
- **il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024** approvato con deliberazione n. 43 del 27/04/2022;
- **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025** approvato con deliberazione di GC. n. 17 del 14/02/2023 e successivamente modificato ed integrato con delibera giunta n. 35 del 23.05.2023;
- **Piano delle azioni positive 2023-2025** approvato con D.G.C. n. 39 del 30/05/2021;
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato con D.G.C. n. 33 del 16.05.2023;

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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

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 fino al 31.05.2023 – dal 01.06.2023 in convenzione con i Comuni di Orzinuovi e Orzivecchi – Vice Segretario dr. Antonelli Gianfranco

direttore generale : ==

responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza : MASULLO SILVIO fino al 31.05.2023 – dal 01.06.2023 in convenzione con i Comuni di Orzinuovi e Orzivecchi – Vice Segretario dr. Antonelli Gianfranco

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 fino al 31.05.2023 – dal 01.06.2023 in convenzione con i Comuni di Orzinuovi e Orzivecchi
Responsabile servizi finanziari	Rubetti Rag. Lidia
Organo di revisione	Aniello dr. Caldarese
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

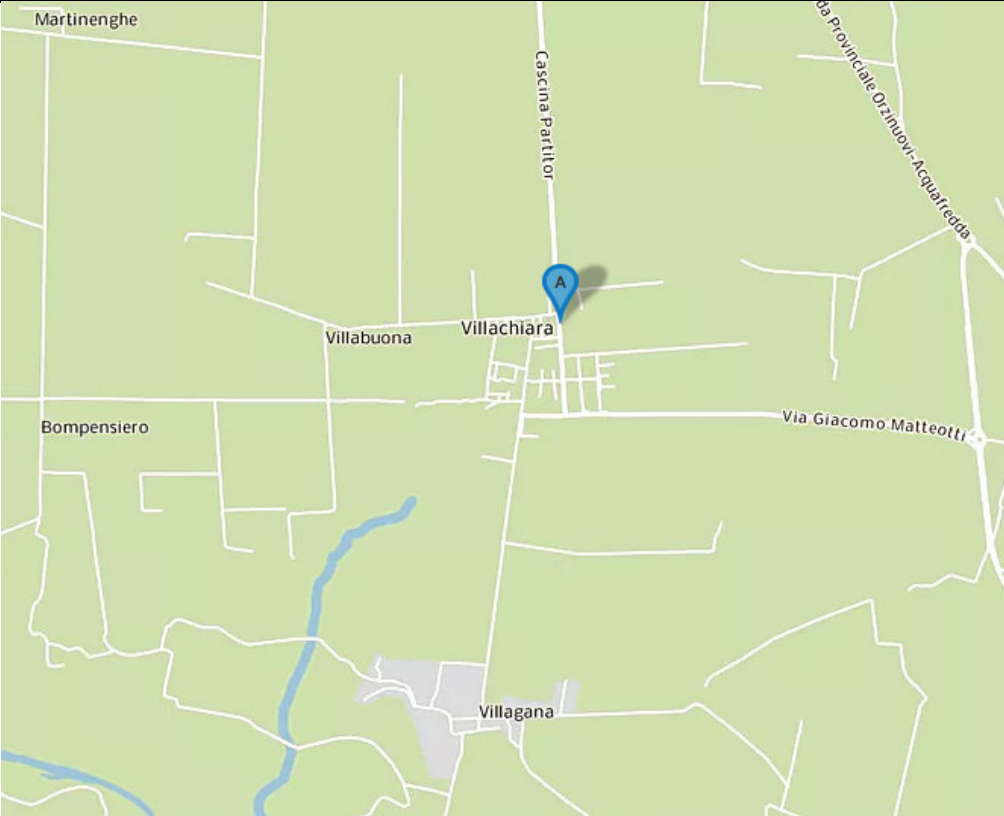
COMUNE DI VILLACHIARA

Parzialmente montano	No
Totale rete stradale km	19,5
Strade esterne km	9,55
Strade statali e autostrade km	0
Strade vicinali km	0
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

COMUNE DI VILLACHIARA

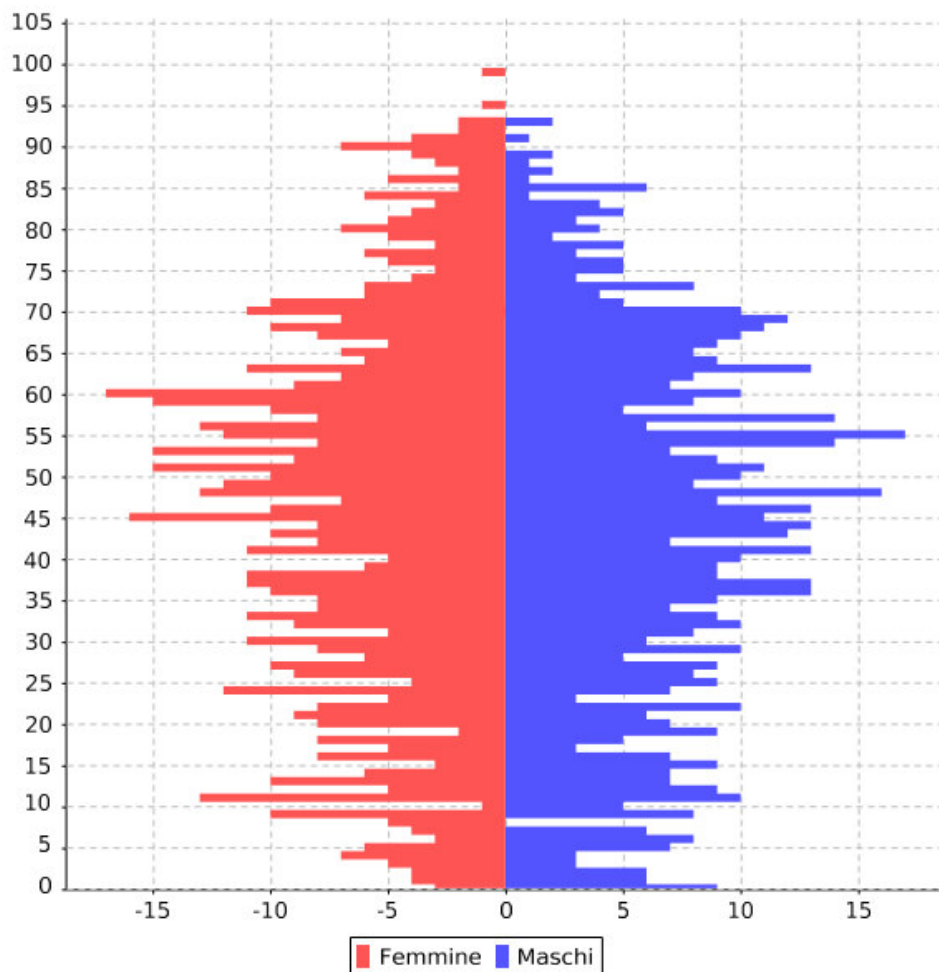


Andamento demografico generale

Anno	Residenti	Maschi	Femmine	Nati	Morti	Saldo naturale	Iscritti	Cancellati	Saldo migratorio	Variazione
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://dwcis.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%

Settore	Divisione	Registrate	Attive
A Agricoltura, silvicoltura pesca	A 01 Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, c...	30	30
C Attività manifatturiere	C 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari ...	3	3
	C 27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchi...	1	1
	C 33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed...	1	1
F Costruzioni	F 41 Costruzione di edifici	3	3
	F 43 Lavori di costruzione specializzati	11	11
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	G 46 Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e d...	4	3
	G 47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e d...	9	9
H Trasporto e magazzinaggio	H 49 Trasporto terrestre e mediante condotte	3	3
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	I 56 Attività dei servizi di ristorazione	6	5
K Attività finanziarie e assicurative	K 66 Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attivi...	1	1
L Attività immobiliari	L 68 Attività immobiliari	1	0
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	M 70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestional...	2	2
P Istruzione	P 85 Istruzione	1	1
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	R 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento	1	1
	R 93 Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	2	2
S Altre attività di servizi	S 96 Altre attività di servizi per la persona	3	3
X Imprese non classificate	X Imprese non classificate	1	0
Totale		83	79

Settore	Divisione	Addetti tot.
A Agricoltura, silvicoltura pesca	A 01 Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, C...	70
C Attività manifatturiere	C 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari ...	19
	C 27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchi...	2
	C 33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed...	1
F Costruzioni	F 41 Costruzione di edifici	9
	F 43 Lavori di costruzione specializzati	27
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	G 46 Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e d...	9
	G 47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e d...	16
H Trasporto e magazzinaggio	H 49 Trasporto terrestre e mediante condotte	2
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	I 56 Attività dei servizi di ristorazione	14
K Attività finanziarie e assicurative	K 66 Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attivi...	1
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	M 70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestional...	1
P Istruzione	P 85 Istruzione	4
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	R 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento	2
S Altre attività di servizi	S 96 Altre attività di servizi per la persona	5

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 2023-2025, come modificato dalla Nota di aggiornamento con deliberazione consigliere n. 42 del 27.12.2022.

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. 39 del 30/05/2023, 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.

Si conferma quanto approvato con la predetta deliberazione. Si programma un nuovo piano per il triennio 2024/2026.

- **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 11/01/2023, assegna risorse finanziarie e obiettivi di gestione;

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, ed in materia PNRR con lo studio Sigaudò.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione in questione 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.

Pertanto, così come stabilito dalla normativa summenzionata e precisato dal par. 10.1.2 del PNA 2023-2025 adottato da ANAC, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione del PIAO che doveva avvenire nel corso del 2022, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, e ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6 del medesimo PNA.

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 2023 - 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 (fino al 31.05.2023 – dal 01.06.2023 in convenzione con i Comuni di Orzinuovi e Orzivecchi)

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. Si conferma la medesima linea per il triennio 2023-2025.

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Villachiarà, rimane regolato dalle disposizioni di cui CCNL triennio 2019-2021, capo Vi, sottoscritto in data 16.11.2022

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 Fabbisogni di Personale 2023-2025**, approvato con deliberazione di GC. n. 17 del 14/02/2023, sul quale si è espresso il Revisore dei Conti con parere favorevole in data 09/02/2023 (prot. n. 660 del 13/02/2023) ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, successivamente

modificato con deliberazione di GC n. 35 del 23.05.2023 sul quale si è espresso il Revisore dei Conti con parere favorevole in data 23/05/2023 (prot. n. 2286 del 23/05/2023);

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 2023 - TEMPO INDETERMINATO

AREA	UFFICI	QUALIFICA/PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA Posizione Giuridica			Totali Categorie per Settore			Cessazioni previste per Settore			Assunzioni previste per Settore			Totale per Settore			
			D	C	B	D	C	B	D	C	B	D	C	B	D	C	B	
AFFARI GENERALI	SERVIZI DEMOGRAFICI- SEGRETERIA-PUBBLICA ISTRUZIONE-CULTURA- SPORT	Istruttore Direttivo	D			1 36H										1 36H	0	0
	PUBBLICA ISTRUZIONE	Autista Scuolabus/Collaboratore Amministrativo			B3			1 36H								0	0	1 36H
	AREA AFFARI GENERALI						1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
ECONOMICO-FINANZIARIA -AFFARI SOCIALI	RAGIONERIA-TRIBUTI SERVIZI SOCIALI	Istruttore Direttivo Contabile	D3			1 32H									1 32H	0	0	
	AREAECONOMICO-FINANZIARIA - AFFARI SOCIALI						1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO-VIGILANZA - COMMERCIO	GESTIONE DEL TERRITORIO	Istruttore Tecnico		C								1 18H			0	1 18H	0	
		Istruttore Amministrativo		C								1 18H			0	1 18H	0	
		Operatore ecologico – Tumulatore			B				1 36H						0	0	1 36H	
	VIGILANZA-COMMERCIO	Agente di Polizia Locale		C			1 36H							0	1 36H	0		
	AREA PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO- VIGILANZA - COMMERCIO						0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	3	1
Totali						2	1	2	0	0	0	0	2	0	2	3	2	

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 2023-2025, 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.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 103 del 05.10.2022 il Comune di Villachiarà ha aderito al progetto PICCOLI del Dipartimento della Funzione Pubblica, che prevede un affiancamento ai piccoli comuni per la transizione digitale attraverso percorsi di formazione.

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 2023/2025.

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.