

Allegato A)



**Comune di BALLABIO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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)*

## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi

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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al 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 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 19 del 09.05.2023 ed il Bilancio di Previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 20 del 09.05.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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 2023-2025 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 attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **BALLABIO (LC)**

Indirizzo: Mazzini, 2 – 23811 Ballabio (LC)

Codice fiscale/Partita IVA: 00548170133

Sindaco: dott. Giovanni Bruno Bussola

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 13

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 4.161

Telefono: (+39) 0341-530111

Sito internet: <https://www.comune.ballabio.lc.it/hh/index.php>

E-mail: [info@comune.ballabio.lc.it](mailto:info@comune.ballabio.lc.it)

PEC: [comune.ballabio@legalmail.it](mailto:comune.ballabio@legalmail.it)

#### 1.1 Analisi di contesto esterno

Si fa rinvio all'analisi di contesto esterno effettuata nella sezione del PTPCT

#### 1.2 Analisi di contesto interno

Si fa rinvio all'analisi di contesto interno effettuata nella sezione del PTPCT

#### 1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si fa rinvio all'Allegato 1 – Organigramma dell'Ente (come da allegato alla deliberazione di G.C. n. 12 del 15/06/2023)

#### 1.2.2 Mappatura dei processi

Si fa rinvio all'analisi effettuata nell'ambito PTPCT.

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

#### 2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di tentare di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, **la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti**. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, adottato con deliberazione del Commissario

	<p>Straordinario assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 19 del 09.05.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.</p>
<p><b>2.2 Sottosezione di programmazione: <u>Performance</u></b></p>	<p>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia.</p> <p>Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. La presente sezione è strettamente connessa a tutti i documenti di programmazione dell'Ente e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Linee Programmatiche di mandato che costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i programmi da realizzare durante il mandato.</li> <li>- Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione.</li> </ul> <p><b>Piano della performance 2023-2025 di cui all'Allegato 2</b></p>
<p><b>2.3 Sottosezione di programmazione: <u>Rischi corruttivi e trasparenza</u></b></p>	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.</p> <p>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, comma 1, lettera c), numero 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autorizzazione/concessione;</li> <li>- Contratti pubblici;</li> <li>- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li> <li>- Concorsi e prove selettive;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>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.</p> <p>La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno e per pianificare efficacemente le azioni di prevenzione della corruzione.</p> <p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comprende una sezione dedicata alla trasparenza e contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.</p> <p>Il Comune di Ballabio ha approvato il <b>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza</b> con deliberazione del Commissario</p>

	<p>Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale esecutiva n. 28 del 30/03/2023 a cui si rimanda. Di seguito il link:  <a href="https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_ballabio/222_alt_con_corr/2023/Documenti_1680255408811/">https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_ballabio/222_alt_con_corr/2023/Documenti_1680255408811/</a></p>
<p><b>2.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione</b></p>	<p>In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio delle misure contenute nel piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione in modo da consentire al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili di settore (incarico di EQ), limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.</p> <p>Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.</p>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p><b>3.1 Sottosezione di programmazione: <u>Struttura organizzativa</u></b></p>	<p>Struttura organizzativa di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 21.09.2023</p> <p>L'organizzazione del Comune si articola in 7 aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Area Economico-Finanziaria</li> <li>- Area Tributi</li> <li>- Area Amministrativa</li> <li>- Area Servizi Demografici</li> <li>- Area Vigilanza</li> <li>- Area Tecnica</li> <li>- Area Personale</li> </ul> <p>Le aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.</p> <p>A capo di ogni Area è posto un responsabile titolare di posizione di "Elevata Qualificazione", a cui compete <i>"lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa"</i>. A capo del Servizio di Polizia Locale è posto attualmente un dipendente di altro Ente, essendo un servizio associato.</p> <p>Ogni responsabile assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate.</p> <p>I dipendenti del Comune di Ballabio al 31 dicembre 2022 sono 13 e precisamente 5 uomini e 8 donne tutti a tempo indeterminato.</p> <p>I dipendenti sono suddivisi nelle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 dipendenti Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni</li> <li>- 7 dipendenti Area degli Istruttori</li> <li>- 2 dipendenti Area dei Collaboratori Esperti</li> </ul>
--	--

**3.2 Sottosezione di stato di salute organizzativa dell'Ente**

**Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del D.L. n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Le azioni per la parità di genere hanno ottenuto il previsto parere di competenza della Consigliera di Parità della Provincia di Lecco in data 03/03/2023 – prot. 16/2023.

**Piano delle azioni positive 2023-2025 (Allegato 3)**, di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta comunale n. 16 del 09/03/2023.

**Relazione CUG 2022 (Allegato 4)** di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 29 del 30/03/2023.

**Obiettivi per il miglioramento della salute digitale**

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Comune di Ballabio, riconoscendo l'importanza del processo di digitalizzazione della PA, si è attivato al fine di ottenere i finanziamenti PNRR previsti per la digitalizzazione:

TIPO INTERVENTO	MISSIONE	MISURA	COMPONENTE	INVEST.
Abilitazione al cloud per le PA locali - Migrazione al cloud degli applicativi dell'ente	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	1.2	M1 C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	I 1.2
Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Rifacimento del sito web del Comune secondo le linee guida AGID e attivazione servizi digitali al cittadino	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	1.4.1	M1 C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	I 1.4
Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID CIE - Integrazione piattaforme SPID e CIE per consentire ai cittadini l'accesso ai servizi online dell'ente	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	1.4.4	M1 C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	I 1.4

Piattaforma notifiche digitali -Integrazione dei sistemi del Comune sulla Piattaforma Notifiche Digitali	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	1.4.5	M1 C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	I 1.4
Adozione piattaforma PAGOPA	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	1.4.3	M1 C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	I 1.4
Adozione APP IO - Integrazione dei sistemi del Comune sull'APP IO	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	1.4.3	M1 C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	I 1.4

**Allegato 5: Obiettivi di accessibilità del sito web e servizi informatici.**

**Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale**

La formazione del personale ai sensi dell'art. 54 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggior qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

La formazione, l'aggiornamento continuo 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 e per stimolarne la motivazione e costituisce uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla comunità. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. L'attività formativa garantisce l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento dei servizi. Negli ultimi anni il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare i rapidi cambiamenti a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Con la continua formazione si vuole tendere alla:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza ed imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

	<p>- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;</p> <p>- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento ed impatto sul lavoro;</p> <p>- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi ella stessa.</p> <p>Si fa riferimento a quanto indicato in merito alla formazione del personale nel Piano dei fabbisogni 2023-2025 di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 26 del 01.03.2023 e modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 15.06.2023. (<b>Allegato 6</b>)</p> <p><b>Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria</b></p> <p>La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse dell'Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.</p> <p><i>Valutazione esistenza deficit strutturale:</i> l'ente allega annualmente al Bilancio di Previsione e al Rendiconto la tabella dei parametri di deficitarietà.</p> <p>Il Comune di Ballabio rispetta tutti i parametri.</p> <p><i>Incidenza procedimenti di esecuzione forzata:</i> non esistono procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti.</p> <p><i>Velocità di pagamento della spesa:</i> nell'anno 2022 il Comune di Ballabio ha registrato un indicatore finale di ritardo annuale dei pagamenti pari a -9 giorni.</p> <p><i>Incidenza spese rigide su entrate correnti:</i> Il Comune di Ballabio ha un indice di indebitamento previsto nel B.P. pari allo 1,55% nel 2023</p>
<p><b>3.3 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.</p> <p>Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” il lavoro agile/smart working diviene, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l'altro, la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. 33.</p> <p>In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.</p> <p>L'istituto del lavoro agile nel Comune di Ballabio rimane regolato dalle disposizioni previste dal capo VI del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022 che disciplinano 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</p>



	<p>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. Resta inteso che il lavoro agile verrà applicato almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, come previsto dalla normativa vigente.</p> <p>Nel caso in cui si verificasse l'eventualità ovvero se ne ravvisasse la necessità, il Comune provvederà a dare attuazione a quanto previsto nel CCNL sia dal punto regolamentare che strumentale, senza ulteriori formalità.</p>
<p><b>3.4 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.</p> <p>Il piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025 è stato approvato con deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 26 del 01.03.2023 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 15.06.2023.</p> <p><b>Allegato 6: Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023 – 2025.</b></p> <p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p>

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- secondo le modalità stabilite dal PTPCT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione.