



COMUNE DI BIZZARONE
PROVINCIA DI COMO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Triennio 2026-2028

*(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)*

approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. __ del _____

Sommario

COMUNE DI BIZZARONE	1
PREMESSA.....	3
Processo di predisposizione.....	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO.....	9
SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE.....	10
SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	12
2.3.1 Rischi corruttivi.....	12
2.3.2 Trasparenza.....	12
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	14
SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	14
SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	17
SEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	18
SEZIONE 3.4 - PIANO DELLA FORMAZIONE	20
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.....	21

PREMESSA

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026–2028 è redatto in conformità alle Linee guida aggiornate 2025 e ai Manuali operativi del Dipartimento della Funzione Pubblica, in coerenza con il modello di programmazione unitaria introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80.

In considerazione delle dimensioni organizzative del Comune di Bizzarone, ente con meno di 50 dipendenti, il Piano è predisposto in forma semplificata, secondo quanto previsto dalla normativa vigente per gli enti di minori dimensioni. Tale modalità non incide sul presidio dei principali ambiti di programmazione, che risultano comunque garantiti in un'ottica di integrazione tra performance, prevenzione dei rischi corruttivi, trasparenza, organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane.

Il Comune adotta un approccio graduale e progressivo all'implementazione degli standard qualitativi indicati dai Manuali operativi PIAO 2025, compatibilmente con le risorse disponibili, assicurando la coerenza tra obiettivi strategici e operativi e i risultati attesi in termini di valore pubblico, inteso come miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi erogati, della legalità e della trasparenza.

Processo di predisposizione

Il PIAO è stato elaborato secondo una logica integrata e coordinata, prevedendo:

- 🕒 il coordinamento complessivo del Segretario comunale
- 🕒 il coinvolgimento dei Responsabili di Area, per quanto di competenza, nella definizione degli obiettivi e delle azioni
- 🕒 l'integrazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione e con il bilancio di previsione

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a) il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 *ter* del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-*ter* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e) il Piano delle azioni concrete (art. 60 *bis*, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);

f) il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di coordinamento tra il precedente sistema di programmazione ed il PIAO, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sulle diverse azioni che in passato erano contenute nei singoli strumenti di programmazione operativa.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Il PIAO è stato inoltre introdotto con la finalità di 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 del territorio.

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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

Viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento, nello specifico:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione;
- 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;
- tenendo conto delle Linee Guida e del Manuale Operativo PIAO, redatti dall'Osservatorio Nazionale per il Lavoro Pubblico ed approvati con decreto del 30 ottobre 2025 dal Ministro per la pubblica amministrazione.

L'articolo 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 prevede: *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente*

entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi del comma 2 dell'art. 8 del D.M. n. 132 del 30/06/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026 – 2028 (nota di aggiornamento), e con il bilancio di previsione finanziario 2026 – 2028 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 22/12/2025 e successive variazioni.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Essendo la dotazione organica del Comune di Bizzarone inferiore a cinquanta dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, nella redazione del presente Piano si è fatta applicazione delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano.

Viene conservata la sottosezione sulla performance così da potere consentire l'attivazione del relativo ciclo, ai sensi delle previsioni dettate dal D. Lgs. n. 150/2009.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Comune di BIZZARONE (CO)

Indirizzo: Viale Unità d'Italia n. 1 - BIZZARONE

Codice fiscale/Partita IVA: 00703370130

Sindaco: GUIDO BERTOCCHI

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre anno precedente: 3 oltre al Segretario comunale

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1820

Telefono: 031/94.88.57

Sito internet: www.comune.bizzarone.co.it

E-mail: info@comune.bizzarone.co.it

PEC: comune.bizzarone@pec.provincia.como.it

ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale, compresi i Responsabili (rilevazione al 31/12/2025):

- Segretario Comunale
- Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato	3
Tempo determinato	0
Totale dipendenti in servizio	3

Inoltre, il Comune ha attive le seguenti gestioni in forma associata di uffici/servizi/macrofunkzioni:

- Convenzione con il comune di Uggiate con Ronago per il servizio Polizia Locale e Protezione Civile

Popolazione e situazione demografica

L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni dell'Amministrazione, in termini di erogazione di servizi e di politica degli investimenti.

POPOLAZIONE al 31/12	2021	2022	2023	2024	2025
nati nell'anno	22	16	11	<u>12</u>	<u>16</u>
morti nell'anno	20	14	12	10	13
saldo naturale	2	2	-1	2	3
immigrati nell'anno	112	148	142	153	132
emigrati nell'anno	105	114	127	154	122
saldo migratorio	7	34	15	-1	10
POPOLAZIONE al 31/12	2021	2022	2023	2024	2025
maschi	871	884	892	895	906
femmine	879	901	907	905	883
nuclei familiari	731	772	794	799	805
comunità/convivenze	2	2	1	2	8
POPOLAZIONE al 31/12	2021	2022	2023	2024	2025
nati nell'anno	22	16	11	12	16
morti nell'anno	20	14	12	10	13

Caratteristiche generali del territorio

In base all'ordinamento degli Enti locali, al Comune spettano tutte le funzioni amministrative che riguardano direttamente la popolazione e il territorio di riferimento. Tali funzioni si concentrano in particolare nei settori dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto e utilizzo del territorio e dello sviluppo economico locale.

TERRITORIO (AMBIENTE GEOGRAFICO)	
<i>Estensione geografica</i>	
Superficie	2,74 kmq
<i>Risorse idriche</i>	
Laghi	/
Fiumi o torrenti	1
<i>Strade:</i>	
statali	/
provinciali	3 km
comunali	10 km
TERRITORIO (URBANISTICA)	
<i>Piani e strumenti urbanistici vigenti</i>	
Piano di governo del territorio	SI
Programma di fabbricazione	No
Piano edilizia economica e popolare	No
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI	
industriali	No
artigianali	No
commerciali	No
altri strumenti	No

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Le Linee Guida DFP 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 un livello di partenza. Il concetto di "valore pubblico" si riferisce dunque alla capacità di un'amministrazione pubblica di generare e sostenere benefici per la collettività.

La finalità del PIAO è quella di garantire unità ai processi della programmazione ed assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'azione amministrativa e dei servizi a favore di cittadini e imprese, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè, dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni).

SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini.

Un Ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali della collettività.

Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un Ente capace di svilupparsi economicamente, facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Si crea Valore Pubblico quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presente lo sviluppo economico del territorio.

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 alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 22.12.2025 (nota di aggiornamento), che qui si ritiene integralmente riportata.

SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene realizzata dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Comune, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Gli obiettivi elaborati riprendono le strategie di creazione di valore pubblico, in continuità con il DUP. Dunque, tutti gli obiettivi comportano e generano, nella propria attuazione, Valore Pubblico.

La misurazione e la valutazione della performance nel Comune di Bizzarone sono attuate attraverso un ciclo di gestione della performance, conforme ai principi del decreto legislativo n. 150 del 2009, che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi;
- monitoraggio in corso d'anno dello stato di avanzamento;
- rendicontazione dei risultati conseguiti;
- valutazione finale della performance organizzativa e individuale, sulla base dei vigenti sistemi di misurazione e valutazione.

Gli obiettivi di performance sono coerenti con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione, contribuiscono al perseguimento del valore pubblico e costituiscono il riferimento per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Area.

Integrazione tra Performance e prevenzione della corruzione

Gli obiettivi di performance, insistono sulle principali aree di attività dell'Ente riconducibili ai rischi corruttivi individuati dalla normativa vigente e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

In particolare, le attività e gli obiettivi relativi alla gestione dei contratti pubblici e degli acquisti, alle autorizzazioni e concessioni, alla gestione del personale, alla gestione finanziaria e dei flussi di cassa, nonché agli adempimenti in materia di trasparenza, accesso civico e pubblicazione dei dati, concorrono al presidio dei rischi corruttivi e alla tutela del valore pubblico.

Tale impostazione assicura l'integrazione tra ciclo della performance, prevenzione della corruzione e trasparenza, in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida e dal Manuale operativo PIAO 2026 del

Dipartimento della Funzione Pubblica, anche in considerazione delle dimensioni organizzative dell'Ente.

Obiettivi di Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance, con particolare riferimento all'annualità corrente (Allegato 1 Piano Performance 2026-2028).

SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è stata predisposta dal 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 legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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.

2.3.1 Rischi corruttivi

Per quanto concerne la sottosezione rischi corruttivi si fa presente che con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 26/03/2024 è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza relativo al triennio 2024/2026.

Considerato che nel corso del 2025 non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti e non si sono verificate evenienze determinanti una revisione della programmazione ed in particolare:

- non sono emerse fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;

Pertanto, la Giunta Comunale con deliberazione n. 5 del 30/01/2026, in assenza di modifiche, ha confermato per l'esercizio 2026 il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativo al triennio 2024/2026.

Si rimanda dunque agli allegati 2 / 2.1 / 3 della deliberazione n. 5 del 30/01/2026 che formano parte integrante e sostanziale del presente Piano. (Allegati Delibera 5 del 30/01/2026)

2.3.2 Trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i Responsabili dei Servizi / Elevate Qualificazioni.

Complice la pandemia e la forte spinta alla digitalizzazione, la strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza di ciascun Ente non potrà prescindere dall'individuare misure volte ad incrementare il livello di digitalizzazione dei processi, volta a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato delle Amministrazioni, sempre tenendo presenti i criteri e le misure di accessibilità e fruibilità degli strumenti adottati.

Nella tabella di cui alla delibera 5 del 30.01.2026, del presente piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Si evidenzia inoltre che la trasparenza risulta disciplinata anche dalle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti: l'idea sottesa è che la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, con la previsione di un nuovo ecosistema digitale degli stessi, costituisce di per sé misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.

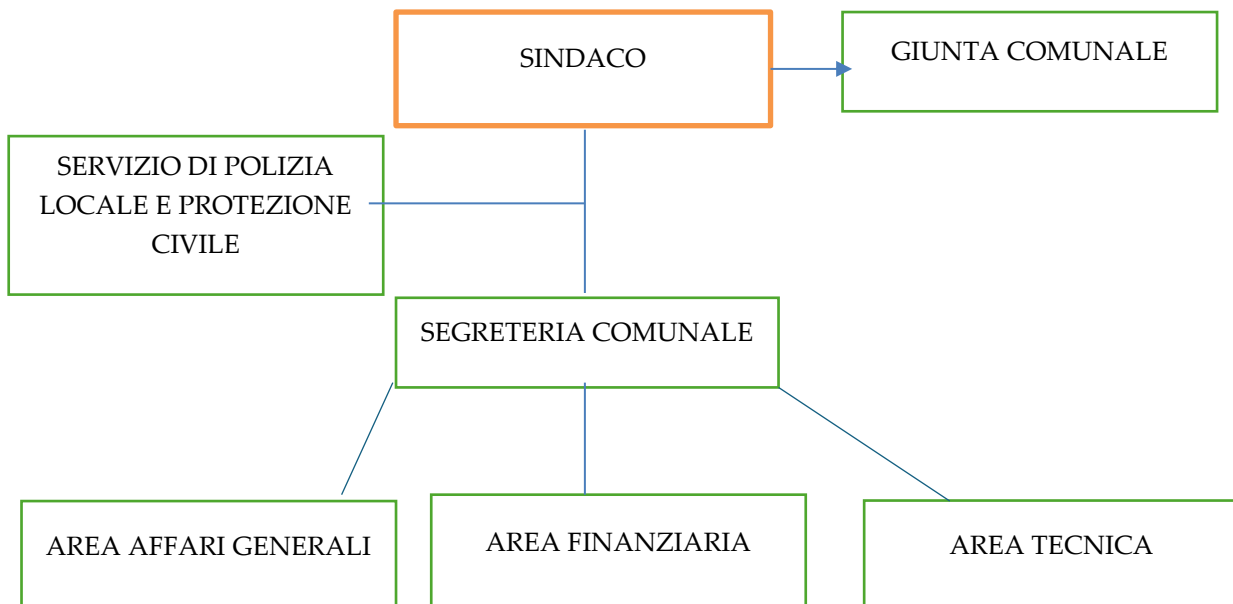
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

La struttura organizzativa è schematizzata nel seguente organigramma:

STRUTTURA DELLA MACROORGANIZZAZIONE



SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE.

Servizi di competenza:

- Polizia Locale
- Protezione Civile
- Sicurezza urbana e ordine pubblico
- Controllo attività commerciali
- Tutela ambientale e benessere animale
- Educazione e prevenzione

AREA AFFARI GENERALI

Servizi di competenza:

- Segreteria generale e supporto agli organi istituzionali
- Protocollo e archivio
- Servizi demografici
- Affari legali e contenzioso
- Servizi scolastici ed educativi
- Servizi culturali, sportivi e ricreativi
- Servizi sociali
- URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico)
- Servizi informatici e digitalizzazione
- Altri servizi generali – Front office

AREA FINANZIARIA

Servizi di competenza:

- Bilancio e programmazione finanziaria
- Ragioneria e contabilità
- Gestione entrate e riscossioni
- Gestione spese e pagamenti
- Economato e provveditorato
- Tributi e fiscalità locale
- Rapporti con enti collegati e società partecipate
- Controllo di gestione
- Gestione del Personale e stipendi

AREA TECNICA

Servizi di competenza:

- Lavori pubblici e manutenzioni
- Urbanistica e pianificazione territoriale
- Edilizia privata
- Ambiente e tutela del territorio
- Servizi cimiteriali
- Protezione civile
- Viabilità e mobilità
- Patrimonio comunale
- Gestione contratti e gare

Per la guida di ogni Area è prevista la nomina di un Responsabile a cui è conferita la titolarità dell'incarico di Elevata Qualificazione E.Q. (ex posizione organizzativa).

La dotazione organica effettiva prevede:

- un Segretario comunale titolare;
- n. 3 dipendenti (alla data del 31/12/2025) così suddivisi:
 - AREA AFFARI GENERALI n. 1 dipendente;
 - AREA TECNICA n. 1 dipendente
 - AREA FINANZIARIA n. 1 dipendente

3.1.1 - Miglioramento della salute di genere

Si premette che l'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione; del resto, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL 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.

L'ente intende individuare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro. Si rimanda, a tal fine, all'apposito Piano delle Azioni Positive triennio 2026-2028, allegato al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale (allegato n. 2).

SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Con il lavoro agile si perseguono i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

L'ente ha adottato nel 2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 31/03/2025 regolamento per la disciplina per la gestione del lavoro a distanza.

SEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

INDICATORI DI CAPACITA' ASSUNZIONALE

Il Comune di Bizzarone, con popolazione pari a 1820 abitanti, rientra nella fascia demografica dei comuni da 1.000 a 4.999 abitanti ai sensi del decreto ministeriale 17 marzo 2020;

Ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, la capacità assunzionale dell'Ente è determinata sulla base del rapporto tra spesa complessiva del personale ed entrate correnti, calcolato secondo le modalità stabilite dal citato decreto ministeriale;

A seguito approvazione del rendiconto 2025, l'Ente ha provveduto ad effettuare il calcolo previsionale della capacità assunzionale, dal quale emerge un miglioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti e, conseguentemente, una maggiore capacità assunzionale, con riferimento al rendiconto dell'esercizio 2025 pari a €. 186.089,55.

RILEVATO, pertanto, che le previsioni contenute nella Sezione 3.3 del PIAO risultano sostenibili sotto il profilo finanziario e coerenti con i vincoli normativi vigenti, in quanto fondate su una valutazione prudentiale e aggiornata della capacità assunzionale dell'Ente;

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno del personale è effettuata nel rispetto dei limiti di spesa e delle condizioni previste dalla normativa vigente, tenendo conto della sostenibilità finanziaria dell'Ente e degli equilibri di bilancio.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2026 - 2028

AREA	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2026		2027		2028		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	0					1				1	
Istruttori	3	0			2	1					5	1
Operatori Esperti	0										0	

Si specifica che, al momento della redazione del presente piano, con riferimento al triennio 2026/2028, si prevedono le seguenti assunzioni:

ANNO 2026

- n. 1 unità di personale Area degli istruttori (ex cat. C) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Affari Generali – Servizi Demografici
- n. 1 unità di personale Area degli istruttori (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Polizia Locale – Agente di Polizia
- n. 1 unità di personale Area degli istruttori (ex cat. C) a tempo part-time ed indeterminato da assegnare all'Area Affari Generali – Servizi Culturali

ANNO 2027

- n. 1 unità di personale Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Affari Generali;

ANNO 2028

- nessuna assunzione.

Con il presente PIAO è stata effettuata, tra l'altro, la necessaria ricognizione del personale in esubero ex art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 con esito negativo.

SEZIONE 3.4 - PIANO DELLA FORMAZIONE

Nel mese di gennaio 2025, il Ministro per la Pubblica amministrazione, con propria direttiva, ha ricordato che *«la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento»*, evidenziando e stabilendo, pertanto, che *«la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.»*.

Alle singole unità organizzative dell'Ente è stato dunque assegnato specifico obiettivo di performance, impegnando il personale a partecipare adeguatamente ad attività di formazione per un impegno complessivo non inferiore alle 40 ore annue.

Nell'ottica del soddisfacimento delle evidenziate esigenze formative imposte dalla direttiva ministeriale, si ritiene fondamentale indirizzare i dipendenti alla partecipazione alle iniziative formative che saranno proposte, stimolandoli altresì a percorsi di auto-formazione e di formazione a distanza, in formato sincrono o asincrono, tramite gli strumenti resi disponibili dal Ministero stesso (es. piattaforma Syllabus), da soggetti esterni specializzati e da enti e associazioni ai quali il Comune aderisca (es. Anci, Upel, ecc.).

Nel più ampio processo di formazione, si inseriscono anche:

- la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012);
- la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e di benessere organizzativo (art. 37 del D. Lgs. 81/2008);
- le azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche della pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione: include la formazione del personale sia su tematiche connesse alle pari opportunità, sia su tematiche utili per sviluppare al meglio le professionalità
- la formazione specifica del personale deputato a gestire le attività PNRR.

In relazione alle previsioni di cui all'art. 5, comma 3, lettera i), del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, ai sensi del quale costituisce oggetto di confronto *«la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno»*, si precisa che la presente sotto-sottosezione del PIAO non è da intendersi quale piano della formazione, ma come mero recepimento delle direttive ministeriali e della normativa in vigore.

Qualora l'Ente intenda dotarsi di uno specifico piano della formazione strutturato, si procederà nel rispetto dell'art. 5, comma 3, lettera i) del citato CCNL.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

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.

Con riferimento all'attività in materia di anticorruzione e trasparenza, si rimanda al Piano triennale prevenzione corruzione 2024-2026 (allegato 2).

In merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance, nell'ambito del ciclo di gestione della stessa, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo quanto previsto dal vigente Regolamento comunale per la gestione, misurazione e valutazione della performance, che qui si ritiene integralmente riportato.