



# COMUNE DI BAGNARIA

(PROVINCIA DI PAVIA)

VIA IV NOVEMBRE, 6

TEL 0383572001 FAX 0383572201

e-mail [info@comune.bagnaria.pv.it](mailto:info@comune.bagnaria.pv.it)



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2025-2027

*(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)*

## INDICE

PREMESSE .....	17
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	17
<b>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	19
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	20
Sottosezione 2.1 - Valore pubblico.....	20
Sottosezione 2.2. - Performance .....	20
2.2.1 - Obiettivi di performance 2025.....	21
Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza.....	24
<b>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	24
<b>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO</b> .....	38

## PREMESSE

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il precedente PIAO (2024-2026) è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 15.04.2024.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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. Tutto ciò premesso il Comune rientra nella casistica di ente con meno di 50 dipendenti pertanto si adotta un piano semplificato e si concretizzerà nel riferimento come allegati o come link di pubblicazione ai vari atti organizzativi e programmatici.

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **Bagnaria (PV)**

### Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 2011 n. 675

Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (2023) n. 626

di cui maschi n. 298

femmine n. 328

di cui

In età prescolare (0/5 anni) n. 11

In età scuola obbligo (6/16 anni) n. 42

In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 67

In età adulta (30/65 anni) n. 310

Oltre 65 anni n. 196

Nati nell'anno n. 2

Deceduti nell'anno n. 17

saldo naturale: - 15

Immigrati nell'anno n. 21

Emigrati nell'anno n. 19

Saldo migratorio: + 2

Saldo complessivo naturale + migratorio: - 13

### Risultanze del Territorio

Superficie Kmq. 1.659

Risorse idriche: laghi n. 0 Fiumi n. 0

Strade:

autostrade Km. 0

strade extraurbane Km. 18

strade urbane Km. 5

itinerari ciclopeditoni Km. 0 strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC - adottato

Piano regolatore – PRGC - approvato

### Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Scuole dell'infanzia con posti n. 30

Nessun Asilo Nido e nessuna Scuola primaria

Nessuna Scuola secondaria

No Strutture residenziali per anziani

No Farmacie Comunali

Mezzi operativi per gestione territorio n. 2

Veicoli a disposizione n. 2

## **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 (sezione strategica del DUP e controllo strategico).

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle Sottosezioni 2.1 e 2.2.

### **Sottosezione 2.1 - Valore pubblico**

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.

### **Sottosezione 2.2. - Performance**

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale Sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, il Comune di Bagnaria ha ritenuto di procedere ugualmente alla predisposizione della Sottosezione 2.2 ai fini di una visione organica della programmazione e in coerenza con i principi di integrazione e di semplificazione enunciati e con l'attuazione della metodologia di valutazione attraverso un ciclo di programmazione l'approvazione di un unico strumento organizzativo che contenga anche gli obiettivi di gestione, anche a seguito della mutata valenza del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) da strumento di programmazione complessiva della gestione unitamente al Piano degli obiettivi ad atto di natura esclusivamente finanziaria contenente l'assegnazione delle risorse.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi", "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo n. 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo n. 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di Governo (art. 46 TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;

Le Linee Programmatiche di Governo, illustrate al Consiglio Comunale in data 21.06.2024, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato.

- 2) il Documento Unico di Programmazione (art. 170 TUEL), 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 aggiornata, è stato approvato con gli atti indicati alla precedente sottosezione, 2.1.

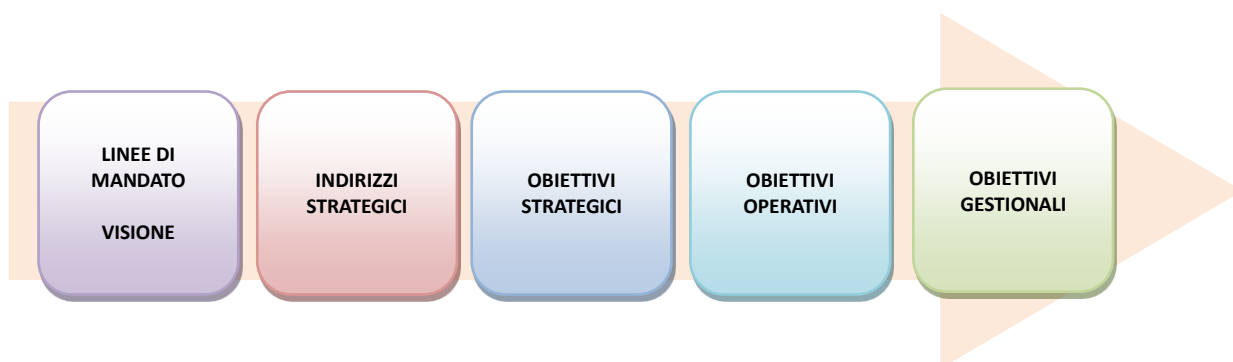
#### 2.2.1 - Obiettivi di performance 2025

La Sottosezione 2.2 è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano della Performance costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del DUP in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.



Il Nucleo di Valutazione, costituito in forma monocratica, verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori. Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance (Obiettivi Performance annualità 2025).

Nel quadro della programmazione integrata di cui al PIAO, per il triennio 2025-2027 il Comune di Bagnaria conferma l'impianto strategico e gli obiettivi trasversali già individuati nella precedente pianificazione, assicurandone continuità, coerenza e allineamento con gli strumenti nazionali vigenti, nonché con le traiettorie di riforma e investimento riferibili al PNRR e ai principali driver di modernizzazione amministrativa.

Il D.M. n. 132/2022 dispone, infatti, che tra gli obiettivi di performance siano ricompresi, in modo strutturale:

1. obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali;
2. obiettivi di digitalizzazione;
3. obiettivi e strumenti per la piena accessibilità dell'Amministrazione;
4. obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;
5. specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

A tali ambiti si aggiunge l'indirizzo della Nota circolare n. 1/2024 del Capo del Dipartimento della Funzione Pubblica, che invita a valutare l'inserimento, nella Sezione 2 del PIAO, di:

6) obiettivi annuali sul rispetto dei tempi di pagamento, quale leva di affidabilità amministrativo-contabile e di presidio dei processi di spesa e liquidazione.

Semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi (conferma triennio 2025-2027)

Per il triennio 2025-2027 viene confermata la centralità della semplificazione amministrativa quale fattore abilitante per la riduzione degli oneri procedurali a carico di cittadini e imprese e per il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa. In tale ambito, l'Ente conferma l'indirizzo volto a:

- ridurre i tempi di gestione delle procedure;
- perseguire liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione dei procedimenti;
- digitalizzare le procedure, con attenzione prioritaria ai processi più rilevanti (in particolare edilizia e attività produttive);
- misurare la riduzione di oneri e tempi, ai fini del monitoraggio e della rendicontazione della performance.



Il Comune conferma, inoltre, l'impegno connesso all'adesione alle misure PNRR a valere sulla Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e Cittadinanza Digitale”, orientato a: reingegnerizzare i processi per superare l'uso della carta; incrementare i servizi comunali fruibili integralmente online; garantire l'accesso ai servizi tramite SPID e CIE; assicurare i pagamenti verso l'Ente esclusivamente tramite PagoPA; integrare i servizi con App IO; nonché procedere all'integrazione con la Piattaforma Notifiche Digitali mediante l'attivazione dei servizi riferiti alle tipologie di atti di notifica (violazioni al Codice della Strada e violazioni extra Codice della Strada).

Restano richiamate le misure finanziate per il Comune di Bagnaria:

- 1.2 Abilitazione al cloud – Comuni: € 47.427,00
- 1.4.3 App IO – Comuni: € 5.589,00
- 1.4.1. Esperienza el cittadino nei servizi pubblici: € 79.922,00
- 1.4.3 PagoPA – Comuni: € 29.136,00
- 1.4.4 Adozione SPID/CIE – Comuni: € 14.000,00

#### Pari opportunità, equilibrio di genere e benessere organizzativo (conferma triennio 2025-2027)

Per il triennio 2025-2027 l'Ente conferma l'integrazione degli obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo, in coerenza con il D.L. 80/2021, garantendo: pari opportunità nelle condizioni di lavoro e nelle progressioni; valorizzazione del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro; prevenzione e contrasto di discriminazioni e di ogni forma di violenza morale o psicologica.

In tale contesto, viene confermato il Piano delle Azioni Positive, quale strumento triennale finalizzato alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, con articolazione per ambiti di intervento: ambiente di lavoro; assunzioni e procedure selettive; formazione e aggiornamento; conciliazione e flessibilità; sicurezza e benessere ambientale.

#### Accessibilità (fisica e digitale) e trasparenza (conferma triennio 2025-2027)

Per il triennio 2025-2027 si conferma l'obiettivo di consolidare e incrementare l'accessibilità ai servizi, anche attraverso la progressiva informatizzazione delle procedure resa possibile dalle misure PNRR finanziate. Il percorso di digitalizzazione è orientato a migliorare la fruibilità dei servizi e a rafforzare la qualità dei flussi informativi, anche con riferimento all'alimentazione della sezione “Amministrazione Trasparente”, in ottica di compliance e accountability.

#### Tempi di pagamento (obiettivo annuale in coerenza con indirizzi nazionali)

In attuazione degli indirizzi della Nota circolare n. 1/2024, per il triennio 2025-2027 l'Ente prevede l'opportuno inserimento di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento, con correlato monitoraggio dei processi interni (liquidazione, verifica,

emissione mandati), al fine di rafforzare affidabilità amministrativa e presidio dei tempi procedurali.

#### Efficientamento energetico (conferma triennio 2025-2027)

Si conferma, quale componente obbligatoria della programmazione della performance, l'inclusione di specifici obiettivi riconducibili all'efficientamento energetico, da declinare in coerenza con le priorità dell'Ente e con i pertinenti strumenti programmatori e finanziari.

#### Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

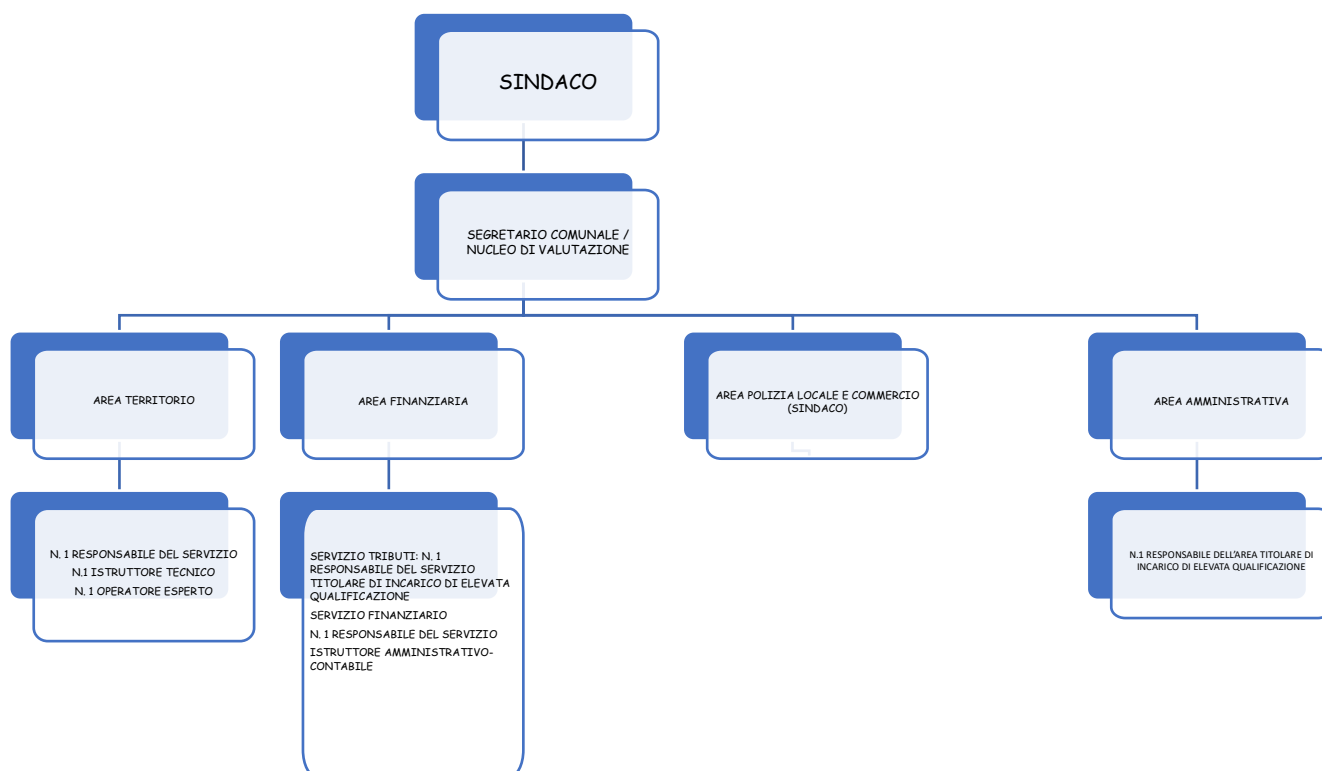
Il sistema di prevenzione della corruzione, disciplinato dalla Legge n. 190/2012, prevede la programmazione, l'attuazione e il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. La strategia nazionale si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che, in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo: si tratta di "atto di indirizzo" per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Quest'ultimo strumento fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le "misure") volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, legge 190/2012). Dall'anno 2022, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 80/2021, il PTPCT è confluito nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che viene adottato dall'Amministrazione comunale entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe dei termini di approvazione del bilancio di previsione, e ha durata triennale. L'Ente non provvede all'approvazione di un nuovo piano triennale in quanto è stato approvato nel corso del 2024 e non si sono verificati eventi corruttivi. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

### **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui alle successive sottosezioni 3.1.1 e 3.1.2, nel quale viene specificato anche il livello di responsabilità e la fascia di graduazione della Posizione organizzativa/Elevata qualificazione.

### 3.1.1 PIAO 2025/2027 – ORGANIGRAMMA



### PIAO 2025/2027 – ASSEGNAZIONE PERSONALE

AREA: AMINISTRATIVA

Servizi: Demografico – Protocollo – Archivio – Cultura, Istruzione e Servizi Sociali

RESPONSABILE DELL'AREA	<b>N. 1</b> FUNZIONARIO
TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	MEROSO LORENZA
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	<b>N. 0</b>

AREA: FINANZIARIA

Servizi: Finanziario – Segreteria – Gestione economica del Personale

RESPONSABILE DEL SERVIZIO	<b>N. 1</b> ISTRUTTORE PINI STEFANIA
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	<b>N. 0</b>

Servizi: Tributi – Attività produttive

RESPONSABILE DEL SERVIZIO	<b>N. 1</b> FUNZIONARIO
TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	MOGLIA MAURO
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	<b>N. 0</b>

AREA: TERRITORIO

Servizi: Tecnico - LLPP - Urbanistica

RESPONSABILE DELL'AREA	SINDACO FRANZA MATTIA
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	<b>N. 2</b> 1 ISTRUTTORE: BOTTO FRANCESCO 1 OPERATORE ESPERTO TECNICO: BAIARDI FABIO

Totale dipendenti n. 05 di cui n. 3 pt.

#### Organizzazione del lavoro agile

In data 04.10.2023, con deliberazione della Giunta Comunale n. 62, il Comune di Bagnaria ha provveduto ad approvare il “Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile” al fine di realizzare l'obiettivo indicato dall'art. 18 della l. 81/2017, ossia:

- migliorare la conciliazione vita-lavoro anche attraverso la riduzione dei tempi di spostamento e la flessibilità oraria ed organizzativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa giornaliera;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e mirata a realizzare un incremento di produttività;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- razionalizzare e ottimizzare l'uso degli spazi e delle dotazioni tecnologiche in funzione anche della riduzione dei costi di gestione e di funzionamento;
- migliorare l'organizzazione del lavoro anche attraverso l'accrescimento delle competenze digitali, la responsabilizzazione e la motivazione, incentrando l'attività lavorativa sul perseguimento di obiettivi e risultati

Si tratta di una regolamentazione successiva alla fase emergenziale. Per le caratteristiche dimensionali e strutturali del Comune di Bagnaria, ad oggi il lavoro agile non è ancora stato attivato.

La mancata attivazione deriva direttamente dall'assenza di personale che ne abbia fatto esplicita richiesta.

#### Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

Viene richiamata di seguito la normativa generale in materia:

- art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente*

*con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";*

- art. 91 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 il quale ribadisce che: *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”;*
- art. 6 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 il quale stabilisce che: *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto”;*
- art. 33 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;
- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- D.P.C.M. 17.03.2020 pubblicato in data 27.04.2020, avente ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd “Decreto 150 Crescita” che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito

con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

- art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno *“assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*, cioè al triennio 2011-2013.
- art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti. – parere n. 39639/2021 della 75 Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

Gli elementi che costituiscono il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale:

- 1) consistenza del personale al 31.12.2024;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio;
- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale, strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato
- 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria;
- 7) le strategie di formazione del personale
- 8) situazione di soprannumero

1) CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024 del Comune di Bagnaria

Qualifica funzionale	Profilo Professionale	Responsabile di Servizio	Dotazione organica	Di ruolo	Non di ruolo	Esterno (Supplenza/Scavalco)
Segretario					1	In convenzione
Operatore Esperto ex cat.C	Operaio Autista Scuolabus		1	1		
Istruttore ex cat.C						
	Istruttore Amministrativo – Contabile p.t.	X	1	1		
	Istruttore Tecnico p.t.		1	1		

Funzionario ex cat.D					
	Funzionario Amministrativo	X	1	1	
	Funzionario Amministrativo – Contabile p.t.	X	1	1	
<b>Totale</b>			<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

2) CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale, le indicazioni contenute nell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e nel d.P.C.M. 17 marzo 2020 prevedono la determinazione di un valore soglia ai sensi dell'art. 4 del citato d.P.C.M. dato da una soglia per gli enti virtuosi determinata in base alla popolazione residente (Tabella 1) e una soglia massima per gli enti non virtuosi (tabella 3), che per il Comune di Bagnaria è la seguente:

FASCIA	FASCE DEMOGRAFICHE		Tabella 1 (Valore soglia + basso)	Tabella 3 (Valore soglia +alto)
a	0	999	<b>29,50%</b>	<b>33,50%</b>
b	1.000	1.999	<b>28,60%</b>	<b>32,60%</b>
c	2.000	2.999	<b>27,60%</b>	<b>31,60%</b>
d	3.000	4.999	<b>27,20%</b>	<b>31,20%</b>
e	5.000	9.999	<b>26,90%</b>	<b>30,90%</b>
f	10.000	59.999	<b>27,00%</b>	<b>31,00%</b>
g	60.000	249.999	<b>27,60%</b>	<b>31,60%</b>
h	250.000	1.499.999	<b>28,80%</b>	<b>32,80%</b>
i	1.500.000	50.000.000	<b>25,30%</b>	<b>29,30%</b>

La spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo 2023 tiene conto dell'art. 2, comma 3 dello schema di decreto in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno ma non ancora pubblicato, il quale dispone: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;*

Pertanto, il Comune di Bagnaria che partecipa alla convenzione di segreteria con i Comuni di Varzi, Menconico, Santa Margherita di Staffora e Brallo di Pregola, calcola nella spesa di personale solo la propria quota di costo sostenuto per il segretario del costo totale.

Stante quanto sopra, la spesa del personale 2023, in rapporto alle entrate correnti del Comune di Bagnaria è la seguente:

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO		
		2025		
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024		620	a
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	179.742,45 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	165.779,42	
	2021		584.060,85 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo	2022		673.599,42 €	
	2023		659.467,09 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			639.042,45€	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		17.098,78 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	621.943,67 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		28,90%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%

I valori relativi alla spesa del personale sono meglio dettagliati come segue:



ALLEGATO 1: PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	<b>Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)</b>	180.762,19 €
U.1.01.01.00.000	<b>Retribuzioni lorde</b>	143.165,17 €
U.1.01.01.01.000	<b>Retribuzioni in denaro</b>	143.165,17 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato (comprensivi di contributi obbligatori a carico dell'Ente)	8.019,74 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	100.533,62 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	33.617,32 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato (Segretario a scavalco)	994,49 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	<b>Altre spese per il personale</b>	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	37.597,02 €
U.1.01.02.01.000	<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	37.597,02 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	37.597,02 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	<b>Altri contributi sociali</b>	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</b>	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>		<b>180.762,19 €</b>
ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	7.000,00 €
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	8.019,74 €
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO</b>		<b>179.742,45 €</b>

La tabella, che indica il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti dell'Ente, è stata predisposta ai sensi del D.P.C.M. 11.12.2019 il quale, partendo dalla definizione di spesa di personale e di entrate correnti (art. 2) quali dati economici necessari per determinarne il correlato rapporto, e rinvenibili dai rendiconti approvati, stabilisce con tre tabelle i criteri di calcolo (tabella 1 e 3 sono richiamate nello scema di determinazione dei valori soglia suddiviso per fasce demografiche ove, come visto, il Comune di Bagnaria si pone nella fascia A (29,50% - 33,50%).

Il testo del D.P.C.M. 11.12.2019 definisce la “spesa di personale” come l’insieme di tutti gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 110 D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti

capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato.

Le “entrate correnti” sono definite nella media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Per l'annualità 2025 i Comuni non potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020.

Dallo schema sopra riportato è possibile osservare che per questo Comune la percentuale sopra indicata si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale, individuato ai sensi dell'art. 4 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e che, pertanto, il Comune di Bagnaria, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia individuata ai sensi della tabella 1 del soprarichiamato decreto, che nel caso di Bagnaria è pari al 29,50% e, quindi, ad € 8.775,07, come da prospetto di calcolo che segue:

	IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2023	€ 179.742,45	Art. 4, comma 2
Spesa massima di personale	€ 188.517,52	
Incremento MASSIMO	€ 8.775,07	

Programmazione delle cessazioni dal servizio e fabbisogno del personale

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame nonché nell'anno di approvazione dell'ultimo rendiconto.

AREA FUNZIONALE	Cat.	Posti coperti alla data del 30/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (comprensivo di oneri a carico dell'Ente)
		FT	PT	FT	PT	
Area Amministrativa	Titolare di incarico di elevata qualificazione	1				€ 57.369,65

<b>Area Tecnica</b>	<b>Istruttore Tecnico</b>		1			€ 17.044,00
	<b>Operatore esperto</b>	1				€ 32.966,00
<b>Area Finanziaria (tributi – commercio)</b>	<b>Titolare di incarico di elevata qualificazione</b>		1			€ 28.636,00
<b>Area Finanziaria (bilancio - contabilità – personale)</b>	<b>Istruttore amministrativo-contabile Responsabile del Servizio</b>		1			€ 44.682,75
<b>TOTALE</b>		2	3			€ 180.698,40
<b>Segreteria convenzionata</b>						€ 8.000,00
<b>TOTALE</b>						€ 188.698,40

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);

- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

CESSAZIONI 2025			
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA CESSAZIONE	COSTO (CCNL 2019 - 2021)
---	---	---	---
CESSAZIONI 2026			
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA CESSAZIONE	COSTO (CCNL 2019 - 2021)
Funzionario EQ	Demografico	31.12.2026	€ 25.146,71

Per quanto concerne le assunzioni riferite a triennio 2025 - 2027 si deve rilevare che risulta programmata ad oggi l'assunzione di n. 1 nuovo dipendente nell'anno 2027, a copertura del posto vacante a seguito della cessazione dal servizio del Funzionario EQ – Servizio demografico.

#### Lavoro Flessibile

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile.

Come si evince dal Conto annuale relativo all'anno 2009 (tabella 14), il Comune di Bagnaria nel predetto anno non ha sostenuto alcuna spesa per il lavoro flessibile.

Tuttavia, la Corte dei Conti, sezione delle Autonomie con delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG ha affermato i seguenti principi:

- sia in ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, la possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;
- il suddetto criterio della rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui alla legge 296/2006 i quali, viepiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati

dall'assenza di spesa storica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;

- quindi, configurandosi come limite minimo, la creazione di una “nuova” base di spesa, valida per il futuro, non incide, né fa venir meno la tassatività e specificità delle ipotesi di esclusione della disciplina vincolistica in materia di spese del personale.

### Strategie di formazione

Come indicato dal CCNL del 16 novembre 2022 la formazione del personale svolge un ruolo chiave per poter incrementare la qualità e l'efficacia della PA e garantire processi di riforma e modernizzazione. Ogni ente deve pertanto definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presente nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra i lavoratori.

Le attività formative vengono programmate nei piani della formazione del personale, i quali individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione e definiscono metodologie innovative, quali: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro). E' consentito agli enti di poter assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, o la possibilità individuare all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

- La formazione cosiddetta “interna” può essere organizzata direttamente dai Responsabili di Posizione Organizzative a favore di altri dipendenti, mentre per quella “esterna” ci si avvale di personale qualificato esterno all'ente e può svolgersi in presenza o tramite webinar e e-learning.
- Per formazione obbligatoria si intende quanto previsto a livello normativo in tema di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza.
- Per formazione trasversale si intende la formazione che coinvolge tutti i dipendenti, con livelli diversi di approfondimento, in ragione della natura pubblica della prestazione, in particolare:
  - competenze di base e processi interni: (protocollo, redazione atti)
  - procedimenti amministrativi, ordinamento enti locali, contabilità, codice appalti, privacy
  - competenze informatiche di base e conoscenza dei software applicativi
- La formazione tecnico-specialistica riguarda l'implementazione delle competenze tecniche di settore e servizi formativi mirati, varia a seconda del Servizio di appartenenza.

Il Comune di Bagnaria stanZIA una quota annua per finanziare l'attività di formazione del proprio personale, per quanto riguarda la formazione trasversale, la formazione tecnica e la formazione obbligatoria.

### **PIANO DELLA FORMAZIONE**



#### La FORMAZIONE GENERALE

Tale tipologia di formazione è rivolta, in particolare (ma non solo), al personale di più recente assunzione.

La formazione generale prevista per il triennio di riferimento del piano così sintetizzarsi:

- a) per il personale di più recente assunzione: i) utilizzo delle piattaforme in uso all'ente volte alla gestione del protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, ecc.; ii) attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale
- b) per tutto il personale: i) formazione sulla sicurezza informatica; ii) digitalizzazione dei processi e dei procedimenti; iii) redazione degli atti amministrativi; iv) nuovo CCP (D.Lgs 36/2023)

#### La FORMAZIONE DIGITALE

L'Amministrazione ha partecipato ai bandi PNRR per la digitalizzazione ed ha avviato procedimenti on line per rendere maggiormente accessibile l'amministrazione al cittadino. L'intenzione è quella di continuare con la digitalizzazione delle procedure e, al fine di essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, di investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

È per questo che nel corso dell'anno 2023 il Comune di Bagnaria ha proceduto alla registrazione sulla piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, al fine di aderire all'offerta formativa proposta per il proprio personale. La Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica del 23.03.2023, fornisce, in particolare, *"indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative"*, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Secondo la Direttiva, le Pubbliche Amministrazioni che hanno aderito o provvederanno ad aderire, come accadrà per Comune di Bagnaria, all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica sulle competenze digitali, dovranno garantire il completamento delle attività di assessment ha avviato la formazione da parte di almeno il 55% dei propri dipendenti entro il 31 dicembre 2024.

## La FORMAZIONE SPECIALISTICA

Nell'ambito delle attività formative previste nel piano della formazione dell'Ente, la formazione specialistica costituisce occasione per le Aree di formulare la propria proposta di fabbisogno formativo incentrato sulle materie specifiche di competenza. Ciascun Responsabile all'interno della propria Area procede annualmente ad individuare la formazione/aggiornamento necessario. Per coinvolgere il maggior numero di dipendenti, la realizzazione del piano sarà nei limiti del possibile impostata in modo da favorire la collaborazione di tutto il personale attraverso la consolidazione della prassi di diffondere il materiale ricevuto ai corsi e di confrontarsi costantemente con i colleghi sulla disciplina e sulle tematiche trattate. Dovranno essere assicurate la pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative in un'ottica di collaborazione e lavoro di rete.

## La FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro" dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento a: a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda"* e che i *"dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. Dovranno essere assicurati i corsi e gli aggiornamenti in materia di primo soccorso, antincendio, patentini uso mezzi speciali"*

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

Piano di Formazione del Personale			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali	Anticorruzione e Trasparenza	Da remote/in presenza	Tutti i Settori
	PNRR/Digitalizzazione		Tutti i Settori

<b>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali</b>	Nuovo Codice dei Contratti e Digitalizzazione Contratti Pubblici		Tutti i Settori
	Gestione del Personale		Finanziario e Segreteria
	Normativa in materia di finanza e tributi		Finanziario

#### Verifica eccedenze di personale

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Si dà atto che nel Comune di Bagnaria non è presente personale in soprannumero, a tal fine non sono pervenute da parte di Responsabili di servizio, dichiarazioni, ai sensi dell'art 33, comma 4, del D.Lgs n. 165/2001, di esuberi di personale

#### **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti. Ai sensi del D.M. n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente Sezione.



Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	DEMOGRAFICO/SERVIZI ALLA PERSONA
Responsabile	MEROSO LORENZA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(1)	Attività amministrativa improntata al rispetto della normativa di prevenzione della corruzione e trasparenza

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Tutti
Risorse umane coinvolte	MEROSO LORENZA
Risorse finanziarie previste	305,00 euro

Indicatori	efficacia(3)	aggiornamento ed implementazione obblighi trasparenza e attuazione misure prevenzione corruzione
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati pubblicati - supporto responsabile corruzione predisposizione P.T.P.C.

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti determinati dalla legge
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti

Criteri per la valutazione	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini

finale	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	5				
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	DEMOGRAFICO/SERVIZI ALLA PERSONA
Responsabile	MEROSO LORENZA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(2)	Svolgimento Referendum del 8/9 giugno 2025
	Rispetto adempimenti e tempistiche di legge, predisposizione seggi

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	MEROSO LORENZA
Risorse finanziarie previste	2.000,00

Indicatori	efficacia(3)	Pubblicizzazione ed istruttoria iniziative a sostegno del reddito a livello locale, regionale e nazionale
	efficienza(3)	tempistiche - domande presentate - domande istruite - domande finanziate.

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa						5
	1	2	3	4	5	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	DEMOGRAFICO/SERVIZI ALLA PERSONA
Responsabile	MEROSO LORENZA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(3)	Completamento progetto PNRR Missione 1 Componente 1 Investimento 1.4 "Adesione allo stato civile digitale"
	Rispetto adempimenti e tempistiche di legge

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	MEROSO LORENZA
Risorse finanziarie previste	3782

Indicatori	efficacia(3)	rispetto obblighi di legge
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati inviati

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti determinati dalla legge
Risultato atteso	ottemperanza alla normativa sul testamento biologico.

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	5				
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	DEMOGRAFICO/SERVIZI ALLA PERSONA
Responsabile	MEROSO LORENZA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(3)	Accreditamento del SUAP al Catalogo del sistema informatico degli Sportelli Unici
	Rispetto adempimenti e tempistiche di legge

Obiettivo(3)	
--------------	--

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	MEROSO LORENZA
Risorse finanziarie previste	988,2

Indicatori	efficacia(3)	rispetto obblighi di legge
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati inviati

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti determinati dalla legge
Risultato atteso	ottemperanza alla normativa sul testamento biologico.

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	5				
	1	2	3	4	5

--



Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	FINANZIARIO/SEGRETERIA E GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
Responsabile	PINI STEFANIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(1)	Attività amministrativa improntata al rispetto della normativa di prevenzione della corruzione e trasparenza

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Tutti
Risorse umane coinvolte	PINI STEFANIA
Risorse finanziarie previste	305

Indicatori	efficacia(3)	aggiornamento ed implementazione obblighi trasparenza e attuazione misure prevenzione corruzione
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati pubblicati - supporto responsabile corruzione predisposizione P.T.P.C.

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti determinati dalla legge
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti



Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

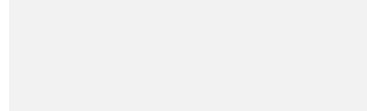
Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	FINANZIARIO/SEGRETERIA E GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
Responsabile	PINI STEFANIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(2)	Conto annuale del Personale e Relazione allegata, Calcolo capacità assunzionale, supporto redazione PIAO
	redazione ed invio dei dati richiesti entro i termini di legge

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	PINI STEFANIA
Risorse finanziarie previste	





Indicatori	efficacia(3)	rispetto obblighi di legge
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati trasmessi

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	FINANZIARIO/SEGRETERIA E GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
Responsabile	PINI STEFANIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(3)	Invio alla Bdap schemi di Bilancio, dati analitici e Piano degli indicatori di Bilancio 2025-2027 e Rendiconto di gestione 2024 e documenti allegati
	invio dei dati richiesti entro i termini di legge

--	--

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	PINI STEFANIA
Risorse finanziarie previste	1.900,00

Indicatori	efficacia(3)	rispetto obblighi di legge
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati trasmessi

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune+A1:I41	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	FINANZIARIO/SEGRETERIA E GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
Responsabile	PINI STEFANIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(4)	Supporto alla contrattazione decentrata e calcolo fondo di produttività anno 2025

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Tutti
Risorse umane coinvolte	PINI STEFANIA
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	aggiornamento calcoli e predisposizione verbale di contrattazione
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati pubblicati - supporto responsabile del Personale

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti determinati dalla legge
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti



Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:					
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini					
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati					
Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa						
		1	2	3	4	5
Servizio	FINANZIARIO/SEGRETERIA E GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE					
Responsabile	PINI STEFANIA					
Scheda relativa all'anno	2025					

Obiettivo(5)	Elaborazione flussi di cassa trimestrali, supporto redazione verbali/pareri del Revisore dei Conti					
	rispetto degli adempimenti normativi					

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	PINI STEFANIA
Risorse finanziarie previste	1.900,00

Indicatori	efficacia(3)	rispetto obblighi di legge
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati trasmessi

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	FINANZIARIO/SEGRETERIA E GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
Responsabile	PINI STEFANIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(6)	Tempi medi di pagamento delle fatture e alimentazione della PCC in Area Regis
	rispetto degli adempimenti normativi e tempistiche di legge

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	PINI STEFANIA
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	rispetto obblighi di legge
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati trasmessi

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini
	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	TECNICO
Responsabile	FRANZA MATTIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(1)	Attività amministrativa improntata al rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	BOTTO FRANCESCO
Risorse finanziarie previste	305,00 euro

Indicatori	efficacia(3)	aggiornamento e implemetazione obblighi trasparenza e attuazione misure prevenzione corruzione
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati pubblicati - supporto responsabile corruzione predisposizione P.T.P.C.

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti determinati dalla legge
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100 % se: attività realizzata

	Risultato considerato non raggiunto se: attività non realizzata
--	---

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune+A39:IA39:I111	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	TECNICO
Responsabile	FRANZA MATTIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(2)	Lavori pubblici
	Lavori di riqualificazione energetica Scuola Materna

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	BOTTO FRANCESCO
Risorse finanziarie previste	88,514,00

Indicatori	efficacia(3)	realizzazione dell'opera nel rispetto dei tempi assegnati
	efficienza(3)	precisione nelle pesature

--



Situazione di partenza	
Risultato atteso	Esecuzione 100% opera

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100 % se: opera realizzata
	Risultato considerato non raggiunto se: opera non realizzata

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	TECNICO
Responsabile	FRANZA MATTIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(3)	Lavori pubblici
	Lavori di messa in sicurezza del reticolo idrico minore "Rio Crenna"

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	BOTTO FRANCESCO
Risorse finanziarie previste	250.000,00

Indicatori	efficacia(3)	realizzazione dell'opera nel rispetto dei tempi assegnati
	efficienza(3)	sicurezza della circolazione stradale

Situazione di partenza	
Risultato atteso	Esecuzione 100% opera

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100 % se: opera realizzata
	Risultato considerato non raggiunto se: opera non realizzata

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	TECNICO
Responsabile	FRANZA MATTIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(4)	Manutenzione verde pubblico

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	BAIARDI FABIO
Risorse finanziarie previste	1.000,00 euro

Indicatori	efficacia(3)	manutenzione e pulizia patrimonio comunale
	efficienza(3)	rispetto tempi assegnati

Situazione di partenza	
Risultato atteso	Esecuzione 100% opera

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100 % se: attività realizzata
	Risultato considerato non raggiunto se: attività non realizzata

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5

Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	TECNICO
Responsabile	FRANZA MATTIA
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(5)	Manutenzione patrimonio comunale (strade, cimiteri e centri sportivi)
	Controllo periodico impianto di potabilizzazione Edificio Comunale, Sfalcio verde strade comunali, pulizia periodica caditoie acque met

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	BAIARDI FABIO
Risorse finanziarie previste	5.000,00

Indicatori	efficacia(3)	manutenzione ordinaria patrimonio comunale
	efficienza(3)	rispetto tempi assegnati

Situazione di partenza	
Risultato atteso	Esecuzione 100% opera

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100 % se: attività realizzata
	Risultato considerato non raggiunto se: attività non realizzata

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5



Comune	COMUNE DI BAGNARIA
Servizio	TRIBUTI ED ATTIVITA' PRODUTTIVE
Responsabile	MOGLIA MAURO
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(3)	Aggiornamento Sito web
	Accesso dei contribuenti alla propria banca dati tributaria

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Tutti
Risorse umane coinvolte	MOGLIA MAURO
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	aggiornamento Sito
	efficienza(3)	tempistiche - completezza dati - conformità alle norme di legge

Situazione di partenza	Tempistiche ed adempimenti determinati dalla legge
Risultato atteso	Rispetto tempistica e contenuto degli adempimenti

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se adempimenti svolti nei termini

Criteri per la valutazione finale	Risultato considerato non raggiunto se adempimenti non rispettati

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa					
	1	2	3	4	5