



COMUNE DI VIONE
Provincia di Brescia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2026 – 2028

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	COMUNE DI VIONE	
Indirizzo	PIAZZA VITTORIA N. 1	
Recapito telefonico	0364/94131	
Indirizzo internet	www.comune.vione.bs.it	
e-mail	info@comune.vione.bs.it	
PEC	protocollo@pec.comune.vione.bs.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00837510171	
Sindaco	STEFANO TOMASI	
Numero dipendenti al 31.12.2025	6	
Numero abitanti al 31.12.2025	623	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno salvo proroghe.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, 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.

2.2 Performance

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei seguenti strumenti, recanti gli obiettivi strategici, operativi e gestionali, gli indicatori e i target attesi:

- Linee programmatiche di mandato (art. 46 del D.lgs. 267/2000);
- Documento Unico di Programmazione Semplificato – DUPS (art. 170 c. 6 del D.lgs. 267/2000);
- Relazione sulla performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009).

La sottosezione "Performance" è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Gli obiettivi si articolano in:

- a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;

- b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance.

La SottoSezione 2.2) del PIAO contiene la programmazione delle performance organizzative e anche di quelle performance individuali.

Ogni obiettivo, assegnato ad un responsabile politico e gestionale, ha l'indicazione dell'orizzonte temporale e degli stakeholder. Per ogni obiettivo vi sono uno o più indicatori intesi quali quantificazioni, misure o rapporti in modo da rappresentare in modo valido, pertinente, significativo e sintetico l'andamento in riferimento all'obiettivo operativo.

Per ogni indicatore sono indicati:

- baseline: intesa come base di partenza, valori iniziali rispetto ai quali valutare i progressi oppure situazione di fatto presente l'anno precedente;
- target: indica il traguardo atteso oppure la data prevista per l'attuazione/ultimazione dell'obiettivo

Il sistema di valutazione e misurazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Comune di Vione è stato adottato con Delibera di Giunta n. 24 del 25.03.2026 e si pone la finalità di misurare l'andamento annuale della performance, verificando il contributo di ciascuno alla performance dell'Ente, promuovendo il cambiamento organizzativo, lo sviluppo professionale e la motivazione, in una logica di miglioramento continuo e di equa assegnazione degli incentivi.

La sottosezione 2.2 contiene sia la performance organizzativa che quella individuale:

1. **Performance Organizzativa** composta da:

Parte generale:

- obiettivi collegati alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (art. 1, comma 8, della legge 190/2012);
- verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi del PIAO al 30.06;
- obiettivi di digitalizzazione e semplificazione;
- obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione (D.LGS 222/2023 - Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità);
- obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;
- rispetto mantenimento e il miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture entro i 30 gg;
- obiettivi afferenti alla formazione come stabiliti dalla Direttiva Ministro per la pubblica

amministrazione del 16 gennaio 2025;

La valutazione della performance organizzativa, riferita sia all'Amministrazione nel suo complesso che alle singole unità organizzative, costituisce elemento indefettibile del ciclo della performance. La performance organizzativa è il contributo che un'area di responsabilità o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni dei cittadini, degli utenti e degli altri stakeholder.

Parte Funzionale: derivante dai risultati degli obiettivi operativi indicati di seguito, individuati ai fini della valutazione, in cui sono coinvolti due o più valutati (macro area relativa alla valutazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione).

2. **Performance Individuale** composta da:

Risultato individuale: inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi assegnati al valutato.

Rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa le aree peculiari della valutazione, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni, sono rappresentate nelle dimensioni in cui esso è articolato e nei relativi sistemi di indicatori:

1. **Stato di salute finanziaria:** stato delle risorse finanziarie e del loro impiego;
2. **Stato di salute organizzativa:** stato delle risorse umane, promozione delle pari opportunità, benessere organizzativo, stato di attuazione del lavoro agile e digitalizzazione di processi e servizi;
3. **Capacità di raggiungimento dei risultati programmati:** capacità di attuare gli obiettivi di sviluppo e di miglioramento che sono a loro volta strettamente connessi all'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ente. Per ogni obiettivo è definito il risultato atteso complessivamente misurato da un insieme di indicatori e valori attesi che ne determinano il grado di raggiungimento finale.

Di seguito sono indicati gli obiettivi previsti e gli indicatori riferiti al risultato di Ente.

GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PROGRAMMAZIONE

Obiettivo Strategico: Termini approvazione bilancio e rendiconto

Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Gestione del Bilancio	Garantire una gestione tempestiva ed efficace del bilancio, assicurando che tutte le attività finanziarie siano monitorate, registrate e pianificate in modo accurato e puntuale	Sindaco	Angela Chiappini	2026

Stakeholder: Ente, Cittadini

Indicatori di performance	Baseline	Target
Piano annuale dei flussi di cassa – Determina	Trimestrale	entro la conclusione del trimestre precedente
Rendiconto	30.04	30.04.2026
Salvaguardia equilibri	30.07	30.07.2026

GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PROGRAMMAZIONE

Obiettivo Strategico: Gestione Tributi

Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Gestione Tributi	Accertamento e riscossione Tributi	Sindaco	Sig. ra Paola Rossini	2026

Stakeholder: Ente, Cittadini

Indicatori di performance	Baseline	Target
IMU: assistenza al contribuente, accertamenti e gestione rimborsi Gestione diretta TARI E SII Pubblicità (Riscossione diretta):gestione ruolo	-	2026

SERVIZIO AMMINISTRATIVO E DEMOGRAFICO				
Obiettivo Strategico: Miglioramento Servizio Demografico e Protocollo				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Sviluppo e miglioramento del servizio	Sviluppare una sinergia con gli utenti ed supportare da un punto di vista gestionale il Gruppo Comunale di Protezione civile	Sindaco	Sig.ra Luisella Coatti	2026
Stakeholder: Ente, Cittadini				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Rilascio della carta d'identità elettronica (CIE) ai cittadini in possesso della carta d'identità cartacea			-	2026
Protocollazione (escluso fine settimana)			-	Protocollare entro le 48 h
Rafforzamento della capacità operativa del Gruppo Comunale di Protezione civile			-	2026

SERVIZIO AMMINISTRATIVO E DEMOGRAFICO				
Obiettivo Strategico: Gestione cimiteri comunali				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Miglioramento dei servizi cimiteriali	Monitoraggio delle concessioni cimiteriali scadute e pianificazione degli spazi cimiteriali con programmazione estumulazioni concessioni scadute	Sindaco	Angela Testini	2026
Stakeholder: Ente, Cittadini				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Censimento delle concessioni cimiteriali in scadenza e gestione canoni di concessione e tariffe cimiteriali			-	30.04.2026
Programmazione estumulazioni ed esumazioni finalizzate alla corretta gestione degli spazi e dei manufatti cimiteriali				30.11.2026

SERVIZIO TECNICO E MANUTENTIVO**Obiettivo Strategico: Programmazione**

Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Programmazione	Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente	Assessore Mauro Testini	Geom. Fabrizio Riva	2026
Stakeholder: Ente, Cittadini				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Mantenimento efficienza del patrimonio comunale con particolare riferimento alla migliore fruibilità delle reti tecnologiche				2026
Manutenzione urgente del patrimonio comunale in caso di esigenze straordinarie (es. legate ad eventi atmosferici)				2026

AREA OPERATORI**Obiettivo Strategico: Area Operatori**

Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Pulizia e decoro	Attività suppletive per il mantenimento del decoro e della pulizia delle aree pubbliche	Assessore Mauro Testini	Sig. Pomidossi Fulvio	2026
Stakeholder: Ente, Cittadini				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Verifica dello stato di mantenimento delle vie e delle aree verdi, piazze e principali vie del Paese			-	n. 1 verifica a settimana
Intervento di pulizia straordinaria al termine degli eventi in programma durante l'anno			-	2026
Intervento di pulizia straordinaria delle aree pubbliche durante il periodo estivo (dal 01/06/2026 al 30/09/2026)				Giugno/settembre 2026

Si precisa che la gestione delle opere pubbliche e dell'edilizia privata è stata delegata all'Area Tecnica Unica – Distretto Nord – a cui fanno capo i Comune di Ponte di Legno, Temù e Vione.

Piano Dettagliato degli Obiettivi Gestionali (DPO) 2026.

Assegnazione risorse finanziarie e obiettivi di gestione, di cui alla deliberazione della G.C. n. 22/2026 del 28/02/2026.

Pari opportunità / equilibrio di genere

Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 18/11/2023. **Con il presente piano si conferma quanto approvato con la predetta deliberazione.**

Il Piano per il triennio 2024/2026 è stato adottato previo parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Brescia rilasciato in data 17.11.2023.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta 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 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui

processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" 2024/2026 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 03/2024 del 13/01/2024 ed è stata confermata, per l'esercizio 2025, con deliberazione di G.C. n. 03 del 07.01.2025 e per l'esercizio 2026, con deliberazione della G.C. n. 03 del 07.01.2026, entrambe dichiarate immediatamente esecutive.

3.1 Struttura organizzativa

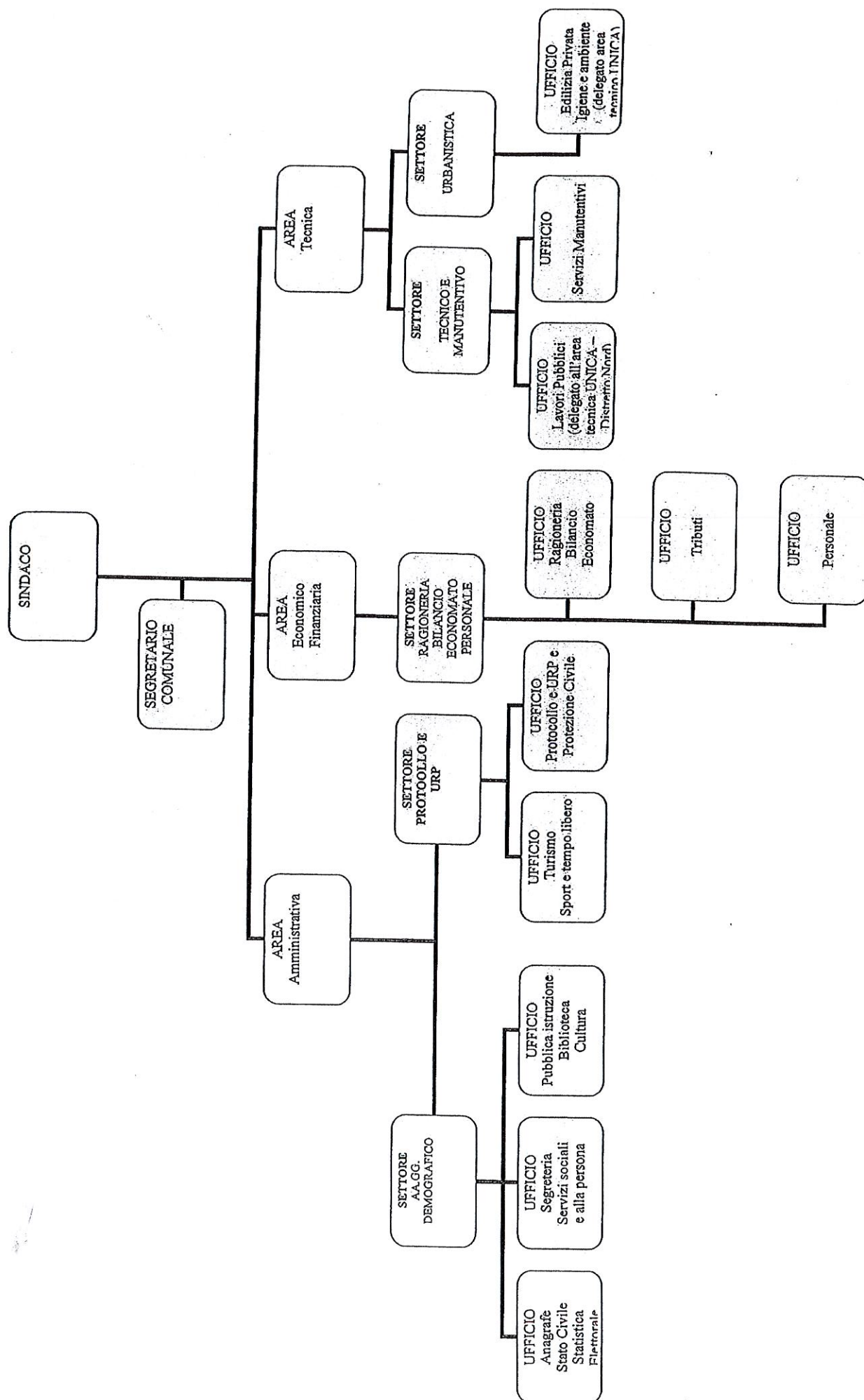
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA**Nuovi profili di ruolo**

Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, che è entrato in vigore dal 1° aprile 2023, si rimanda alla delibera della Giunta Comunale n. 31 cdl 29.03.2023.

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Posizioni Organizzative:

- Servizio Amministrativo e demografico;
- Servizio Economico e finanziario;
- Servizio Tecnico e Manutentivo;

Si precisa che la gestione delle opere pubbliche e dell'edilizia privata è stata delegata all' Area Tecnica Unica – Distretto Nord – a cui fanno capo i Comuni di Ponte di Legno, Temù e Vione.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2025/2027

Servizi demografici e segreteria: n. 1 addetto (part-time)

Servizio protocollo/URP/Protezione Civile: n. 1 addetto

Servizio ragioneria e personale: n. 1 addetto (part-time)

Servizio Tributi: n. 1 addetto (part-time)

Servizio tecnico e manutentivo: n. 1 addetto (parzialmente distaccato presso l'area Tecnica Unica – Distretto Nord – a cui fanno capo di Comune di Ponte di Legno-Temù e Vione

Servizio manutentivo patrimonio: n. 1 addetto

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Si è ritenuto opportuno applicare la normativa vigente di settore e si è proceduto all'adozione di apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Pertanto con deliberazione di G.C. n. 46 del 17.06.2023, divenuta esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato Regolamento che disciplina le modalità di attuazione del Lavoro agile all'interno del Comune di Vione secondo le disposizioni dettate dalla Legge n. 81/2017 (Capo II), dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/09/2021, dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 8/10/2021 e dagli artt. 63 e ss. del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022.

L'introduzione dell'istituto del Lavoro agile è proposta allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro, basato sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'istituto del Lavoro agile risponde alle seguenti finalità generali:

- diffusione, da parte del Comune, di una cultura positiva basata principalmente su un rapporto di collaborazione, autonomia e flessibilità;
- maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, legata al raggiungimento di risultati per obiettivi ben definiti;
- diversa organizzazione del lavoro in grado di agevolare una riduzione del tempo dedicato agli spostamenti, al miglioramento del rapporto tra territorio – ambiente – inquinamento – mobilità- trasporti;
- possibilità di organizzare con maggiore autonomia il proprio lavoro, incrementando la responsabilità personale, con conseguenti riflessi positivi sulla qualità della vita.

Con il predetto Regolamento sono state definite nel dettaglio le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità etc.).

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, obiettivo è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti alla data del 31.12.2025.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE - COMUNE DI VIONE

Area	Servizio	ufficio	Classificazione	Profilo professionale	Tipologia del posto				
					Tempo pieno	Tempo parziale	Coperto	Vacante	Note
Amministrativa	Amministrazione Generale	Segreteria/Servizi demografici	Area funzionari ad elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo		1	1		
Amministrativa	Amministrazione Generale	Segreteria/Servizi demografici	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	1		1		
Contabile	Finanziario	Ragioneria	Area funzionari ad elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile		1	1		
Contabile	Finanziario	Tributi	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile		1	1		
Tecnica	Tecnico - Urbanistico	Ufficio Tecnico	Area funzionari ad elevata qualificazione	Istruttore Direttivo	1			1	
Tecnica	Tecnico - Urbanistico	Ufficio Tecnico	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	1		1		
Tecnica	Tecnico - Manutentivo	Settore manutentivo	Area degli operatori esperti	Operaio specializzato	1		1		
Tecnica	Tecnico - Manutentivo	Vigilanza	Area degli Istruttori	Vigile Urbano	1			1	personale trasferito ad Unione dei Comuni dal 01/08/2011
Tecnica	Tecnico - Manutentivo	Ufficio manutentivo	Area degli operatori esperti	Operaio Specializzato	1			1	
TOTALE					6	3	6	3	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; -
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; -
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

- a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
- b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

Nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2026/2028 non si prevede l'assunzione di personale a tempo indeterminato per il prossimo triennio.

COMUNE DI		VIONE
ANNO	2026	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 -Tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia di cui alla Tabella 1.
POPOLAZIONE (abitanti)	625	
CLASSE	A	
VALORE SOGLIA	29,50%	
SPESA PERSONALE	219.616,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	1.512.853,00 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	14,52%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	226.675,64 €	
RIDUZIONE PERSONALE A DECORRERE DAL 2026	NO	

A decorrere dal 2026, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

LIMITI CONTABILI SPESE DI PERSONALE

SPESE DI PERSONALE Art. 1 comma 562 legge 296/2006 - Anno 2008		ASSUNZIONE IN DEROGA AI SENSI DEL DECRETO 17 MARZO 2020
	€ 274.576,47	
2026	€ 273.135,84	
2027	€ 224.235,84	
2028	€ 224.235,84	

LAVORO FLESSIBILE ART. 36 COMMA 2 D.LGS. 165/2001

LIMITE 2009	€ 6.000,00
PREVISIONE 2026	€ 0,00
PREVISIONE 2027	€ 0,00
PREVISIONE 2028	€ 0,00

CONTROLLO LIMITE ESUBERO PERSONALE (Decreto Ministero 18 novembre 2020)

RAPPORTO DA 500 a 999 ABITANTI		DIPENDENTI TEORICI	DIPENDENTI EFFETTIVI
1/112			
ABITANTI 31/12/2025 COMUNE DI VIONE	623	9	6

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2026-2028 FABBISOGNO PERSONALE

ANNO 2026			
	OPERAT. ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI EQ
FABBISOGNO ASSUNZIONE	0	0	0

ANNO 2027			
	OPERAT. ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI EQ
FABBISOGNO ASSUNZIONE	0	0	0

ANNO 2028			
	OPERAT. ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI EQ
FABBISOGNO ASSUNZIONE	0	0	0

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

3.3.4 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale: - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Sezione inserita nel Piano delle azioni positive 2024-2026, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 18/11/2024.

Tali indirizzi per la formazione del personale saranno coordinati con quanto disciplinato in materia dal CCNL 2019-2021 del personale non dirigente, sottoscritto il 16/11/2022 (artt. 54, 55 e 56).

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 132/2022, il Comune di Vione avendo meno di 50 dipendenti non è tenuto ad attivare il monitoraggio del Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) e conseguentemente non è tenuto a realizzare il monitoraggio all'interno del portale PIAO.

Tuttavia il monitoraggio di alcune sottosezioni del PIAO sarà effettuato:

- a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- b) secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

c) su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.