Comune di Nanto

Provincia di Vicenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E

ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

(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

Premessa 3

Riferimenti normativi 3

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026 5

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di NANTO
Indirizzo: Via Mercato, 43
Codice fiscale/Partita IVA: 80005950243/00534620240
Sindaco: Manuela Vecchiatti
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3080
Telefono: 0444639033
Sito internet: www.comune.nanto.vi.it/
E-mail: protocollo@comune.nanto.vi.it
PEC: nanto.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Comune di Nanto ha approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato 2024-2026 con delibera di C.C. n. 46 del 19.12.2023; con delibera di C.C. n. 47 in pari data ha approvato il bilancio di previsione 2024-2026.
I principali obiettivi delle missioni attivate nel bilancio sono illustrate nel DUPS, come segue:

MISSIONE 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Comunicazione dell'azione amministrativa, ascolto e confronto con la cittadinanza sull'operato degli amministratori, prevedendo incontri del Consiglio Comunale nelle diverse frazioni del Comune ed eventualmente incentivando la nascita di comitati di frazione.
Una prima assemblea pubblica ha avuto luogo lo scorso 30 Novembre 2022 presso la sala Celotto.
Riorganizzazione dei servizi comunali, ampliando ed ottimizzando la possibilità da parte del cittadino di accedere agli stessi, anche mediante web e con app.
Individuazione di un ruolo, ed eventualmente di un ufficio, preposto a:

- fornire informazioni e supporto ai cittadini;
- rapportarsi e collaborare con le associazioni di volontariato;
- migliorare le comunicazioni, ottimizzando l'utilizzo dei social e rendendo più agevole e intuitivo il sito comunale, da mantenere costantemente aggiornato. Al riguardo verrà attivata la possibilità di seguire i consigli comunali in streaming e adeguato il sito internet in modo da renderlo di facile utilizzo nel reperire le informazioni, attraverso un restyling a livello grafico, in modo da poter rendere più fruibile l'accesso a modulistica, informazioni e interazioni con gli uffici comunali. Istituzione di un numero whatsapp per poter comunicare con i cittadini e per i cittadini.

Prioritaria sarà la trasparenza sull'utilizzo del denaro pubblico. Per gli investimenti saranno contattate la Provincia, la Regione, lo Stato e la Comunità Europea, in quanto senza tale supporto non si possono prevedere nuove infrastrutture, se non attraverso l'assunzione di mutui.

Verificare la possibilità di utilizzare anche fondi del Recovery Plan per procedere con:

- efficientamento energetico e riqualificazione degli edifici pubblici;
- messa in sicurezza del vecchio Asilo di Nanto e la valutazione sulla destinazione d'uso quale, a titolo esemplificativo, centro diurno per anziani;
- adeguamento e manutenzione della vecchia scuola elementare di Bosco, per renderla utile alla collettività quale, ad esempio, ostello per i turisti, considerato il progetto in essere relativo al completamento delle piste ciclabili interprovinciali.

Riattivare una stretta collaborazione fra Comuni al fine di dare vita ad una sinergia effettiva che possa consentire ai cittadini una migliore fruizione dei servizi comunali, risparmio sui costi della gestione degli uffici e dei servizi, un più facile accesso ai fondi e finanziamenti europei/statali/regionali per la realizzazione di opere e progetti. Verrà ampliata e valorizzata la collaborazione anche mediante Associazioni (vedi ad es. IPA), Protocolli di Intesa, Convenzioni.
Massima attenzione e ricerca di accesso a fondi regionali ed europei per finanziare opere pubbliche e servizi di primario interesse per i cittadini, attivando a tal fine nell'ambito delle funzioni comunali e/o intercomunali un monitoraggio sistematico.
Interventi di rimozione delle barriere architettoniche, ad esempio nell'accesso al Municipio, in determinati tratti di pista ciclabile e attraversamenti stradali.

Attuazione:

La seconda assemblea pubblica è prevista per dicembre 2023 o gennaio 2024.
Con il finanziamento PNRR per la digitalizzazione è in corso di realizzazione il nuovo sito internet, con app, aggiornamento programmi per rendere facile l'accesso degli utenti. Al momento non si ritiene necessario un supporto informatico esterno al fine di realizzare quanto sopra e per meglio individuare le soluzioni ottimali.
Relativamente all'eliminazione delle barriere architettoniche si è partecipato al nuovo bando per la realizzazione del Piano PEBA, per il quale l'esito è stato negativo.
Si prevede di utilizzare nel 2024 i fondi, pari a €. 50.000,00, di cui alla L. 160/2019 art. 1 c. 29 e s.s. (finanziaria) per rendere il Municipio accessibile ai disabili.
Nel corso di quest'anno l'Amministrazione Comunale ha partecipato/sta partecipando a tutti i bandi di interesse (21 lo scorso anno 2022 e finora 10 nell'anno corrente).
Nell'ambito dell'IPA sono partiti i tavoli riguardanti il Turismo, donne e giovani, scuola, energia, digitalizzazione. Il Comune di Nanto ha partecipato lo scorso anno al bando, con esito negativo, di Rigenerazione urbana con i Comuni di Castegnero, Barbarano Mossano, Villaga, Sossano e Campiglia dei Berici.

MISSIONE 03 Ordine pubblico e sicurezza

Potenziare ed efficientare il sistema di sicurezza pubblico, soprattutto nelle zone di maggior utilizzo (piazze, giardini pubblici, cimiteri ecc…), implementando la collaborazione con le forze dell'ordine.

Attuazione:

Verrà riproposto nel 2024 un corso tenuto dal Luogotenente dei Carabinieri su "Furti e Truffe".
Sono state installate le telecamere nel Parco di via Bembo ang. Via Micaela Odone e in tutta Piazza Simposio, con finanziamento regionale.
È stato ottenuto, come esposto nei precedenti punti, il finanziamento statale per telecamere in Piazza a Bosco di Nanto, in via Bembo (entrata dalla provinciale) a Ponte di Nanto e per il parco Barbaran Capra a Nanto, l'intervento verrà effettuato nel 2024.
Continua una stretta collaborazione con il comando dei Carabinieri di Barbarano Mossano, con la Guardia di Finanza e con la Polizia Municipale per arginare episodi di disturbo quiete pubblica, imbrattamento/danneggiamento aree comunali/parrocchiali e contenimento del gioco d'azzardo.

MISSIONE 04 Istruzione e diritto allo studio

Instaurare un dialogo concreto e produttivo con le istituzioni scolastiche, il corpo insegnanti, il Comitato Genitori e con le famiglie stesse, così da confrontarsi sui bisogni degli alunni, sulle possibilità di miglioramento e, soprattutto, per far capire che la Scuola è per gli studenti e per le studentesse. Pertanto sarà la base di lavoro per meglio gestire gli edifici scolastici, la cui modernità può molto offrire agli alunni, i servizi annessi e le attività, cosicché la Scuola diventi il motore ed il catalizzatore della cultura, della formazione, dell'educazione e dell'aggregazione sociale.
Migliorare la fruizione degli spazi soprattutto esterni.

Collaborare ed organizzare, con le associazioni ed i volontari, corsi di formazione e di sensibilizzazione con gli alunni delle Scuole, in accordo con le istituzioni scolastiche e il comitato genitori (es. lingue, ambiente, primo soccorso, segnaletica stradale, educazione ambientale ecc.).

Attuazione:

Con la stretta collaborazione dei Comuni di Nanto, Castegnero e Longare, l'Istituto Comprensivo ha avviato i PATTI EDUCATIVI, che coinvolgono e coinvolgeranno, oltre alla scuola e ai Comuni, anche i Genitori, il territorio, le Parrocchie, le Associazioni, le Aziende e gli esercizi commerciali. I Patti Educativi hanno lo scopo di allargare i confini scolastici, di far scoprire le realtà locali e dalle stesse apprendere e trarre motivo di crescita, senza perdere di vista la didattica prevista nei programmi. All'interno di questi Patti sono previsti corsi e modalità di apprendimento esperienziali nei vari ambiti. Il 15 aprile con l'evento la scuola incontra il territorio con "Comunità in gioco" ha visto la ciclabile simbolicamente protagonista di un evento cui non si può che plaudire in termini di varietà di proposte e partecipazione, oltre alla manifestazione svoltasi a Longare come istituto comprensivo in merito alle discipline sportive. Significativo è stato, altresì, l'incontro presso la media di Villaganzerla con lo scrittore Zovi che ha visto una straordinaria ed entusiastica partecipazione di studenti e genitori e che autorizza a pensare quanto sia importante aprire gli edifici scolastici alla popolazione civile organizzando al suo interno incontri, concerti, convegni.

Sono state numerose le occasioni quest'anno per i ragazzi delle scuole per arricchirsi, crescere, divertirsi, imparare, discutere.

La Maratona di Lettura del 29 settembre scorso ha coinvolto tutto l'Istituto Comprensivo Bizio e i Comuni di Nanto, Longare e Castegnero. Il filo conduttore dell'iniziativa, legata a quella dei Patti Educativi di Comunità, è stata la letteratura di fiume per riscoprire un grandissimo autore italiano, Italo Calvino, in occasione del sessantesimo dal disastro del Vajont. **Tutti a scuola in bici** fa parte del progetto **Green Tour** (comune capofila Grisignano di Zocco), riproposto dopo il successo dello scorso anno, ha permesso ai bambini della classe quinta di riscoprire l'uso responsabile della bicicletta per recarsi a scuola, il tutto completato da lezioni tenute dalla polizia locale su come comportarsi in strada e nel traffico con il mezzo a due ruote.

Da due anni i ragazzi hanno avuto e stanno avendo la possibilità di esprimersi anche attraverso i **corsi di Teatro** dove possono mettersi in gioco e scoprire lati della propria personalità che altrimenti nella vita quotidiana difficilmente emergerebbero, contribuendo alla loro crescita personale, artistica e sociale.

Sono tutti progetti e attività che hanno un filo conduttore: creare senso di appartenenza ad un'istituzione, in questo caso quella scolastica, ed educare i bambini alla vita in società, a relazionarsi con gli altri e promuovere l'educazione civica

Continuano gli incontri con il Sindaco, durante i quali viene illustrato il funzionamento dell'Ente Comunale, i ruoli ed i compiti degli Uffici e dell'Amministrazione Comunale; gli incontri si concludono con la visita al Municipio e la presentazione delle richieste degli alunni ai rappresentanti del Consiglio comunale.

Dopo la pandemia si è iniziato ad utilizzare gli spazi offerti dal plesso scolastico.

Con l'anno scolastico 2022-2023 è stato inaugurato un percorso vita (attrezzature ginniche) per attività all'aperto ed è stata installata una copertura che consente di effettuare, per una classe, lezioni all'aperto.

MISSIONE 05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Attivare anche mediante reperimento di finanziamenti/contributi pubblici, corsi per adulti relativi a vari ambiti (lingue, computer, internet, pittura, scultura, cucito, utilizzo defibrillatori, ecc.).

Individuare, promuovere e sostenere momenti di incontro musicale, teatrale, storico, letterario e culturale in genere, in particolare attraverso la Pro Loco.

È quanto mai necessario che anche l'Amministrazione Comunale si faccia promotrice di momenti ed occasioni di incontro per creare contesti di aggregazione della comunità, nelle sue varie organizzazioni, che potranno essere vettore per promozione culturale delle eccellenze del paese, così da avvicinare anche i nuovi residenti, facilitandone l'inserimento nella comunità.

Attivare la collaborazione con le parrocchie/consigli pastorali sia per l'utilizzo di spazi che per attività in condivisione.

Valorizzare il centro culturale/biblioteca e l'antica Pieve di Nanto, in collaborazione con la Pro Loco e le associazioni operanti nel territorio.

Attuazione:

Si è continuato a promuovere direttamente e/o tramite le Associazioni e gruppi presenti nel territorio comunale eventi musicali, letterari, sportivi, teatrali, ludici ed enogastronomici che fino a novembre hanno contemplato:

- 8 eventi culturali/ambientali;
- 5 presentazioni di libri;
- 6 concerti;
- 3 rappresentazioni teatrali;
- 3 feste paesane;
- 1 campo scuola alpino

Vengono pubblicati i calendari (Natale – primavera – estate – autunno) degli eventi organizzati dal Comune e dai vari gruppi e associazioni presenti nel territorio. Si sta lavorando per arrivare nel prossimo futuro ad un unico calendario della Riviera Berica o perlomeno dei comuni contermini.
In particolare l'Antica Parrocchiale è ritornata ad ospitare concerti, presentazioni di libri, film e momenti di approfondimento naturalistico/scientifico.
Il Centro culturale Nanto Terra Berica ha promosso alcuni incontri con autori ed eventi di interesse generale; la Pro Loco ha dato vita a varie iniziative culturali, ambientali ed eno-gastronomiche; il Gruppo Alpini, unitamente ad un gruppo di giovani, ha organizzato la manifestazione sportiva Bosco Soccer ed il secondo campo Alpino per ragazzi di 5a elementare. Il Comitato Genitori è stato importante parte attiva nelle varie manifestazioni, curando l'animazione dei bambini/ragazzi. Il gruppo Fidas ha continuato in maniera proficua l'attività di promozione di questa alta forma di volontariato che è il dono del sangue
Continua la collaborazione tra Parrocchie e Comune, sia per le attività con la Caritas UPB, sia per l'emergenza abitativa (canonica di Bosco), che per scambio di comunicazioni e informative per la comunità.
La Parrocchia di Bosco di Nanto ha messo a disposizione nella appena passata stagione scolastica a una giovane regista teatrale e per alcuni giorni della settimana il teatro di Bosco.
Particolarmente vivace e proficua è l'attività teatrale comprensiva di corsi di teatro presso il teatro parrocchiale di Bosco della regista Martina Quaranta. L'Amministrazione Comunale ha ritenuto di proporre tale attività ai ragazzi e agli anziani, tramite il rispettivo gruppo, in considerazione dei benefici che le persone traggono partecipando ad attività espressive. La partecipazione nella scorsa stagione è stata soddisfacente e i risultati ottimi, pertanto si ritiene opportuno continuare.

MISSIONE 06 Politiche giovanili, sport e tempo libero

I Giovani sono la forza del nostro paese, il futuro dentro di noi. È necessario farli diventare parte integrante della nostra comunità, protagonisti effettivi del cambiamento. Pertanto l'Amministrazione si impegna a:

- attrezzare spazi e luoghi per lo svolgimento di attività per bambini e ragazzi, in prima linea o supportando e collaborando con le realtà operanti;
- dare supporto alle associazioni preposte (ora pro loco) per incentivare le attività sportive, la programmazione "del tempo libero" mediante corsi e tornei sportivi, utilizzando tutte le strutture presenti nel territorio comunale;
- organizzare giornate di formazione su legalità e responsabilità civica;
- aderire alle varie iniziative proposte in collaborazione con altre amministrazioni al fine di coinvolgere ragazzi e giovani in progetti comuni (es. "Ci sto? affare fatica!" - progetto promosso dal Comune di Vicenza);
- sostenere e collaborare nell'organizzazione degli eventi dedicati;
- creare una Consulta dei giovani, spazio di discussione e proposte con l'Amministrazione Comunale.

Favorire l'associazionismo ed il volontariato, vere anime di una comunità, per fornire servizi sia ai giovani che agli anziani, attraverso collaborazione e sostegno alle associazioni esistenti nel territorio, assicurando, sulla base dei progetti, in modo congruo, il contributo da destinare.
Incontri periodici, in particolare in fase di predisposizione del budget, con le associazioni per favorire la collaborazione, la conoscenza e la calendarizzazione degli impegni e delle manifestazioni.
Promozione e collaborazione con il gruppo dei donatori di sangue per coinvolgere nuovi donatori aderenti a questo utilissimo ed indispensabile servizio di volontariato.

Attuazione:

Si rimanda a quanto già esposto nella Missione 5.

Pro Loco e Comitato Genitori hanno promosso a favore di bambini e ragazzi attività ludiche nel corso dei vari eventi.
La Consulta Giovani sta iniziando il suo percorso con difficoltà, si riscontra un sostanziale disinteresse ad impegnarsi in modo continuativo.
Nel corso dell'estate 2023 sono continuate le iniziative rivolte agli adolescenti, quali "Giovani….. in Comune" con la partecipazione fattiva di 19 ragazzi che hanno aiutato nella pulizia del monumento di Nanto, della pista ciclabile e sistemazione panchine; oltre a corsi di robotica, spike e giochi.
Dal 17 ottobre 2022 è partito "GioviNanto": è stato creato uno spazio per i ragazzi delle medie e superiori per un pomeriggio alla settimana presso sala Felicità gestito da operatori qualificati, al fine di favorire l'aggregazione e dare ai giovani l'opportunità di svolgere attività utili alla loro crescita. La risposta dei ragazzi è stata altalenante ma si ritiene indispensabile continuare anche per offrire proposte diverse alla mera frequentazione di bar mettendo a disposizione uno spazio di incontro per attività ricreative/creative. Giovinanto è ripreso dal 7 novembre 2023 e l'Amministrazione ha ritenuto di mettere a disposizione dei ragazzi la sala al piano 1° del Centro sociale (fronte sala Celotto) e la cooperativa Cosmo incaricata sta lavorando su un progetto di personalizzazione.
Si sono tenuti sempre nel mese di Novembre 2023 due incontri con una psicologa a seguito di recenti tragici eventi che hanno colpito la nostra comunità. L'Amministrazione sta predisponendo con le figure di riferimento un progetto riguardo il disagio sociale che sta emergendo nel nostro Comune e possibilmente in collaborazione anche con i comuni limitrofi, con particolare attenzione alla fascia giovanile,
Anche i Patti educativi (vedi Missione 4) iniziati con l'Istituto comprensivo e i comuni di Castegnero e Longare sono un ponte di collegamento tra la scuola, i ragazzi e la comunità.
Ai fini della programmazione degli eventi di fine anno e del 2024 continuano, come lo scorso anno, i contatti e gli incontri con tutte le associazioni ed i gruppi interessati.

MISSIONE 07 Turismo

Tutela e promozione del nostro territorio anche a fini turistici, andando a valorizzare le nostre bellezze naturali ed architettoniche, costituiscono una necessità inderogabile.
Collaborazione con le associazioni presenti per poter creare eventi, manifestazioni culturali, sportive e ludiche ai fini di attrarre le persone nel conoscere i nostri territori attraverso attività volte alla scoperta dell'ambiente e dei suoi prodotti tipici.
Incentivare l'esposizione e la vendita al mercato settimanale dei prodotti delle aziende agricole presenti nel Comune.
Migliorare la tracciabilità dei sentieri, degli edifici storici e dei sentieri percorribili.

Attuazione:

E' stata stipulata la Convenzione con la Proloco per la manutenzione di alcuni sentieri.
Con la partecipazione al bando PNRR "Piccoli Borghi", per il quale Nanto non è risultato aggiudicatario ma in graduatoria, sono state progettate una serie di azioni di promozione del turismo che potranno essere realizzate a mano a mano che l'Amministrazione Comunale avrà la disponibilità economica o a seguito di assegnazione di altri fondi.
Si sta concludendo l'accordo con Confcommercio di adesione al Protocollo di Intesa per promuovere occasioni di sviluppo e crescita della comunità locale anche nel settore del turismo.
Come IPA si è risultati assegnatari del bando della Fondazione Cariverona "Costruire Futuro" presentato tra la fine del 2022 e inizio 2023 grazie al supporto dell'Advisor tecnico Adaptev di Vicenza. Il progetto ha individuato quattro priorità strategiche :

1. il consolidamento della governance dell'associazione IPA,
2. il rafforzamento dell'area Berica come ecosistema verde e sostenibile
3. il potenziamento dell'area Berica come territorio attrattivo
4. la promozione dell'Area Berica come luogo di benessere per la comunità e le persone.

I risultati attesi oltre ad un uso più efficiente e rispettoso delle risorse naturali, anche il posizionamento del territorio berico in ottica turistica oltre ad una maggiore coesione del tessuto socioeconomico.
L'IPA inoltre è stato riconosciuto dalla Regione Veneto soggetto gestore della pista ciclabile E7 Riviera Berica ed ha ottenuto un finanziamento di €. 50.000,00 per la promozione turistica dell'area Berica. A tal fine è stata sottoscritta una convenzione.

MISSIONE 08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa

Priorità nel recupero del patrimonio edilizio esistente, al fine di preservare il territorio e il suo sfruttamento.

Attuazione:

È stato approvato nel Consiglio Comunale del 19 luglio 2022 il Piano degli Interventi e si sta ultimando con la Provincia e la Regione la valutazione delle richieste di modifica del P.A.T., i cui termini erano stati riaperti da Agosto sino al 31 Ottobre 2022. Con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 09 giugno 2023 sono stati adottati il Documento Preliminare per la Variante parziale al Piano di Assetto del Territorio Comunale e la proposta di Rapporto Ambientale Preliminare (V.A.S.). Si è approvato altresì lo schema di accordo di pianificazione da sottoscrivere con la Provincia di Vicenza per la redazione della variante al P.A.T.

Relativamente al Rapporto Ambientale Preliminare, il 19 settembre 2023 si è ricevuta risposta positiva da parte della Regione del Veneto. Si è in attesa della sottoscrizione dell'accordo di pianificazione con la Provincia di Vicenza per proseguire con le fasi di: concertazione, co-pianificazione e adozione.

MISSIONE 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Migliorare ed adeguare le modalità di esecuzione del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti, quali a titolo esemplificativo:

- un adeguamento e ampliamento delle tipologie di rifiuti accettati dall'ecocentro;
- relativamente allo smaltimento di ramaglie e verde in genere, prevedere anche la possibilità di un servizio, su richiesta, di raccolta presso le abitazioni, auspicando il coinvolgimento di volontari;
- prevedere il posizionamento di un maggior numero di cestini in più punti del territorio comunale.
- ampliare il conferimento del cartone nel circuito urbano anche per le attività produttive e commerciali.

L'educazione e la sensibilizzazione ambientale sono parti integranti della nostra società; è necessario educare, fin dalla più giovane età, ad uno sviluppo ecosostenibile che comprenda il rispetto e la cura di quanto ci circonda.

Vengono proposte giornate ecologiche e ambientali di sensibilizzazione per la salvaguardia del territorio (ad es. sull'utilizzo di prodotti a basso impatto ambientale, green economy, come diminuire l'inquinamento luminoso, acustico, ambientale).

Sarà prevista la realizzazione di prese di carica per i veicoli elettrici.

Saranno effettuati interventi legati al miglioramento degli spazi verdi anche con la piantumazione di nuove piante ove possibile.

Attuazione:

In data 24.11.2022 Legambiente ha conferito a Nanto il titolo di *"Comune Riciclone".*

È previsto l'acquisto e il posizionamento di nuovi cestini nell'ambito del finanziamento Distretto del Commercio.

La Pro Loco ha organizzato il 4 marzo scorso la "Giornata ecologica – puliamo Nanto insieme" al fine di sensibilizzare le persone e soprattutto i giovani alla tematica del rispetto dell'Ambiente; inoltre nelle feste organizzate vengono utilizzati materiali riciclabili o lavabili. Le aree verdi vengono tenute in ordine con l'aiuto dei volontari.

Per l'ambiente e i finanziamenti ricevuti si rimanda al precedente punto 7 Turismo con riferimento all'IPA.

MISSIONE 10 Trasporti e diritto alla mobilità

Prevedere l'illuminazione pubblica nei tratti di pista ciclabile di collegamento con gli altri comuni.

Manutenzione della rete viaria e ciclopedonale e dei sottoservizi, con la predisposizione di un programma pluriennale di manutenzione delle strade, dell'illuminazione pubblica, della segnaletica orizzontale e verticale.

Rapporto costante con gli enti gestori interessati alla programmazione, realizzazione e manutenzione della rete gas, acquedotto e fognatura, concordando le priorità (es. posa nuove condotte acquedotto, fognatura e/o manutenzione nelle zone carenti come Torretta, Colombara, Vegre ecc…).

Verificare la possibilità di intervenire sulla sicurezza dei passanti all'incrocio di via Madonnetta a Nanto (strada che viene dal monte) e lungo la via stessa.

Recupero di vecchie vie di transito pedonale, con il duplice scopo di renderle anche efficienti vie di deflusso dell'acqua meteorica.

Attuazione:

È stata condivisa nel 2022 con la Provincia di Vicenza la campagna "Missione Emissioni" al fine di sensibilizzare le persone a consumare meno energia sia in ambito familiare che lavorativo, nonché ad usare meno l'auto e la moto.

È stata effettuata la sistemazione dell'area parcheggio di via Roma, con modifica della viabilità prevedendo un senso unico. A Ponte di Nanto - Via Bembo è previsto di renderla in parte a senso unico dal civico 154 al civico 78, così pure Via Busa/Martiri delle Foibe a Bosco di Nanto al fine di migliorare la viabilità e creare spazi di parcheggio.

La messa in sicurezza della SP 15 a Bosco di Nanto è in esecuzione sarà effettuata con il finanziamento al 70% da parte della Provincia di Vicenza. I lavori sono iniziati il 10 ottobre 2023.

Messa in sicurezza della viabilità lungo la Riviera Berica con sostituzione dell'attuale impianto semaforico e la nuova installazione di un impianto semaforico nell'incrocio con via Callisona mediante posa di semafori cd. intelligenti che funzioneranno in combinata. L'opera è totalmente finanziata dalla Provincia di Vicenza che ha approvato ai primi di luglio 2023 il progetto. Si è in fase di individuazione della ditta esecutrice.

È stata finanziata dal Fondo di Coesione Territoriale la fattibilità della pista ciclopedonale Nanto – Ponte di Nanto e, qualora venga approvato il finanziamento dei lavori, la progettazione esecutiva verrà finanziata in quota parte con fondi del Distretto del Commercio.

Il completamento dell'illuminazione della pista ciclabile Vicenza-Noventa è stato inserito con finanziamento del Distretto del Commercio.

E' prevista da parte di Viacqua, indicativamente entro la fine del 2025, la realizzazione dell'acquedotto Montelungo/Mason con sostituzione della condotta acqua; ciò porterà un miglioramento nell'erogazione per gli abitanti di località Torretta.

A fine 2022 è stata sostituita da Viacqua la condotta acquedotto in Via Stona per un valore di €. 100.000,00.

MISSIONE 11 Soccorso civile

La funzione di organizzazione e gestione delle attività in ambito comunale di pianificazione di Protezione Civile e coordinamento dei primi soccorsi è gestita in forma di funzione associata col Comune di Castegnero. L'Amministrazione intende garantire la gestione e il funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio. Per il servizio si intende confermare la convenzione tra il Comune di Nanto e il Gruppo ANA Volontari di Protezione Civile – Sezione Pasubio di Vicenza.

Considerato il cambiamento climatico in corso, si vuole procedere alla realizzazione del Piano Intercomunale di Protezione Civile tra i Comuni di Nanto e Castegnero, al fine di prevedere opportune procedure che coinvolgano e coordinino i volontari, quali - ad esempio - la Protezione Civile stessa, gli Alpini, la Pro Loco, le Forze dell'Ordine, in sinergia con gli Uffici comunali e rendere partecipi e preparati i cittadini, promuovendo esercitazioni aperte a tutta la popolazione.

Attuazione:

E' stato ottenuto il finanziamento della Regione Veneto per la predisposizione con il Comune di Castegnero del piano di Protezione Civile Intercomunale.

È in fase di adozione da parte della Giunta Comunale di Nanto l'aggiornamento sostanziale 2023 del Piano Intercomunale di Protezione Civile (rev. 1), redatto in conformità alla DGRV n° 3315/2010 e ss mm ii.

Successivamente seguirà l'approvazione da parte del Consiglio Comunale di Nanto dell'aggiornamento informatizzato del Piano Intercomunale di Protezione Civile (rev. 1), validato dalla Provincia di Vicenza.

MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Creare una rete di volontari, fra i quali anche persone che hanno perso il lavoro, individuate per lavori socialmente utili, pensionati e giovani studenti al fine di istituire (anche con modalità banca del tempo):

- una rete di assistenza agli anziani (consegna pasti, spesa, accompagnamento a visite mediche, ospedale ecc.);
- aiuto a famiglie in difficoltà a gestire orari di lavoro con figli e/o genitori anziani;
- fornire prestazioni di manutenzione delle aree verdi e alle strutture comuni;

- animare gli incontri del gruppo anziani e supporto ai centri estivi.

Incentivare, sotto varie forme, la scelta del 5 per mille a favore del Comune per attività sociali. È un'entrata di cui l'ente può beneficiare senza gravare sui contribuenti.
Implementare l'assistenza domiciliare e l'assistenza di prossimità anche mediante la valorizzazione del Centro Medico, considerato che la "salute" è un tema previsto nel Recovery Plan.
Favorire l'organizzazione di serate a tema sulla prevenzione: problematiche legate al tabagismo e all'abuso di alcol, all'alimentazione e all'igiene, alla ludopatia, con professionisti del settore e con i gruppi di auto-aiuto già esistenti e operanti sul territorio.

Attuazione:

È stato riattivato l'Albo dei Volontari, con modifica al Regolamento e promuovendo l'iscrizione allo stesso tramite anche la predisposizione delle attività da effettuare così da facilitare l'inserimento delle persone. Ad oggi l'Albo conta circa 40 iscritti di cui sempre attivi circa 30.
Il gruppo volontari che si è formato costituisce un tassello importantissimo per la comunità Nantese. Le attività riguardano sia la manutenzione del verde pubblico, l'accompagnamento dei bambini e la sorveglianza prima e dopo l'orario scolastico, l'accompagnamento a visite degli anziani o di chi è impossibilitato a muoversi, la consegna pasti, il supporto alla polizia locale e protezione civile durante le varie manifestazioni, interventi di piccola manutenzione anche di strutture pubbliche, animazione del gruppo anziani. Grazie all'azione fondamentale dei volontari del verde è stato messo in sicurezza anche il Parco Barbaran Capra con tombinamento del fossato e delimitazione di un'area per gioco del calcio per ragazzini. Si sta sistemando il campetto fronte Grassi.
E' stata promossa anche per il 2023 tramite i social e nelle bacheche la facoltà di versare il 5 per mille a favore di attività per i giovani.
È stato attivato in via sperimentale in collaborazione con ULSS uno sportello per le dipendenze, in particolare per il gioco d'Azzardo "Io non mi gioco" e anche nella primavera 2023 è stata promossa la campagna relativa.
Sono stati effettuati corsi di informatica per over 65 e giornate di formazione per "Caregiver – il Paziente riscoperto" rivolto a coloro che assistono in via continuativa famigliari ammalati al fine di costituire un gruppo di auto-mutuo aiuto.
A seguito di finanziamento in attuazione della DGRV n. 1391 del 12.10.2021 partirà il progetto "Reborn – obiettivi, competenze, capacità per persone mature" con capofila il comune di Camisano.
Attività previste:
- corsi di memory training a Castegnero;
- incontri di prevenzione alle truffe ed alle aggressioni e corsi di difesa personale a Nanto;
- attività motorie (ballo) e nordic walking a Longare;
- equipe valutativa con fisioterapista e dietista presso tutti i Comuni,
- momenti informativi periodici su tematiche relative alla salute presso tutti i Comuni;

Destinatari degli interventi sono prevalentemente persone over 65 anni;
Al fine di aiutare coloro che non sono automuniti, rivitalizzare il mercato settimanale del venerdì, venire incontro alle esigenze di coloro che abitano nelle frazioni non più servite da negozi è stato istituito il servizio di navetta su richiesta per trasportare le persone dalle frazioni a Ponte di Nanto dove insistono tutte le attività commerciali, ufficio, banca, posta, centro medico, farmacia.

MISSIONE 13 Tutela della salute

Collaborazione con l'Ulss e con le associazioni volte alla protezione degli animali per la gestione del randagismo e dell'abbandono dei gatti.
Realizzazione di specifiche aree per lo sgambettamento cani.

Attuazione:

Sono stati aperti nei comuni vicini lo Sportello Donna (Castegnero – Poiana Maggiore - Grisignano), sportello Alzehimer (Barbarano Mossano), sportello per l'autismo Blu Abam.
Sono state effettuate sterilizzazioni e chippatura a due colonie feline.
E' stata fatta la disinfestazione per la zanzara West Nile.

MISSIONE 14 Sviluppo economico e competitività

Estendere la linea internet veloce e superveloce sul territorio (fibra ottica) sollecitando ed intervenendo con le Società preposte, considerata l'esperienza della pandemia da coronavirus, che ha messo in risalto la necessità di connessioni stabili per poter consentire agli studenti di seguire le lezioni, eventualmente anche in DAD, e per i lavoratori di lavorare in smart working o telelavoro.

Promuovere l'utilizzo del nuovo ed innovativo "Distretto Territoriale del Commercio Colli Berici" in collaborazione con i Comuni di Castegnero (promotore), Barbarano Mossano e Villaga per la valorizzazione, anche tramite le Pro Loco locali, di tutte le risorse di cui dispone il territorio, per aumentare l'attrattività e sostenere la competitività dei nostri prodotti tipici.
Ridare lustro e visibilità al mercato rionale settimanale, in modo che ritorni attrattivo per i nostri commercianti locali.

Attuazione:

A luglio 2022 sono pervenute le richieste di autorizzazione ad eseguire i lavori di predisposizione e posa della fibra da parte di Open Fiber (società incaricata dal Ministero). I lavori sono iniziati a Maggio 2023 e dovrebbero essere ultimati entro l'anno
Per il mercato si è iniziato con il servizio di trasporto su richiesta e a seguito finanziamento per il Distretto del commercio si stanno attuando le progettualità proposte quali finanziamenti a fondo perduto per l'80% ai commercianti per un importo complessivo riferito a Nanto di € 28.200,00. È prossima l'uscita della graduatoria per l'assegnazione alle attività commerciali che hanno presentato istanza a seguito di pubblicazione del bando gestito dal Comune di Castegnero, quale Comune Capofila, per un importo complessivo di € 150.000,00.

MISSIONE 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Garantire gli obblighi di legge in materia di mercato del lavoro. Si attiveranno inoltre stage formativi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e i vincoli normativi e di finanza pubblica vigenti.
È stato attivato un contratto di formazione e lavoro.
Il personale dipendente segue corsi di aggiornamento sia obbligatori che facoltativi. In particolare l'Ufficio Tecnico sta facendo un percorso di approfondimento relativamente alla predisposizione di documentazione da porre in gara e conseguente relativa gestione dei cantieri.

MISSIONE 17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche

Attuazione:

L'Ente era fino al 31.12.2022 Distributore/gestore del gas; a fine novembre è stata ultimata la gara a procedura aperta, mediante la centrale di committenza della Provincia. È pervenuta una sola offerta da parte di V-reti di Vicenza e il contratto e relativo servizio è stato affidato con decorrenza 1° gennaio 2023. Il nuovo gestore ha previsto per il biennio 2023-2024 investimenti per ca. 600.000 euro in quanto la rete e gli impianti abbisognano di manutenzioni straordinarie con sostituzione di apparecchiature vetuste e obsolete. L'affidamento sarà per una durata di 12 anni fatto, salvo l'esperimento della gara d'ambito.
È stato ultimato l'intervento di efficientamento energetico mediante installazione dei pannelli fotovoltaici presso il plesso scolastico della scuola materna e primaria (ad oggi attivo) e presso il Centro Sociale Celotto di Piazza Simposio (in attesa di attivazione). Ciò consentirà un risparmio sul costo dell'energia.
Al Centro Sociale in Piazza Simposio inoltre è stato modificato il sistema di riscaldamento, installando pompe di calore e termoconvettori, e sono stati sostituiti porte e serramenti.
In palestra sono stati sostituiti porte e serramenti.
Relativamente alle Comunità Energetiche, si è in attesa del bando europeo che riguarderà i comuni con abitanti inferiori ai 5.000; è stata nel frattempo effettuata un'indagine esplorativa circa l'interesse a costituire una comunità energetica da parte di Aziende e di medi/grandi consumatori; a tale indagine hanno risposto n. 15 operatori/cittadini.
A seguito del bando "Comunità energetiche rinnovabili, è stato presentato alla Fondazione Cariverona il progetto "Nanto Rinnovabile:Energie Solidali per il futuro" chemira a promuovere con parte delle entrate della CER attività ricreative e di formazione, migliorando i servizi dedicati ai giovani e alle persone anziane ispirandosi all'iniziativa avviata da Legambiente "Rete delle Comunità Energetiche Rinnovabili e Solidali".
Partner del progetto Unità Pastorale Berica–Parrocchia di Bosco di Nanto e la ditta Sitland srl. In data 30 ottobre 2023 la Fondazione Cariverona ha comunicato l'assegnazione di €. 60.000,00, di cui €. 36.000,00 per studi e progettazione impianti ed €. 24.000,00 per la realizzazione di un impianto fotovoltaico; oltre a tale contributo per la fase di set-up e start-up della CER, è prevista l'erogazione a carico della Fondazione Cariverona di un percorso di accompagnamento, di supporto tecnico, economico -finanziario e legale funzionale all'attivazione della CER stessa.

MISSIONE 50 Debito pubblico

Non è prevista l'assunzione di nuovi mutui, fatta salva la necessità di integrare il finanziamento di opere per le quali viene concesso un contributo.

Attuazione:

E' stato ottenuto dalla Provincia, per il 2024, il finanziamento di euro 400.000,00 per la realizzazione del primo stralcio della pista ciclabile Ponte di Nanto – Nanto (fino all'imbocco di via Madonnetta). Il quadro economico prevede una spesa di euro 650.000,00; per l'importo non finanziato dalla Provincia e dal Distretto del commercio (quest'ultimo per la parte di spese tecniche di progettazione ed esproprio) è previsto, ad oggi, l'utilizzo di fondi propri, con riserva di valutare nel corso del 2024 l'eventuale accensione di un mutuo. Mutuo da considerare qualora anche nel 2024 l'Istituto per il Credito Sportivo preveda la possibilità di erogare mutui ad interessi a zero per una durata di 15 anni.

Inoltre, nel corso del 2023 l'Ente ha ottenuto fondi PNRR chiedendo il finanziamento per alcuni progetti correlati alla digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione, e ha presentato altri progetti per i quali è in attesa di risposta in merito ad eventuali finanziamenti che intende realizzare nel prossimo triennio 2024-2026 (v., DUPS 2024-2026, Sezione II - Indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio, Punto 3.9 "Programma interventi PNRR", elenco alle pagine 38-39).

L'Ente si è anche attivato per realizzare altri interventi e reperire possibili fondi pubblici statali, regionali, provinciali ecc., come da elenco dei progetti da attivare di cui al successivo punto 3.10 "Altre tipologie di interventi", e secondo il cronoprogramma indicato.

2.2 Performance

A fronte del perseguimento degli obiettivi strategici di cui alle Missioni sopra indicate, sono stati formulati obiettivi operativi specifici annuali, assegnati ai responsabili dei servizi in base alle rispettive competenze, come da **schede allegato A)** in cui sono riportati, per ciascun obiettivo, i relativi indicatori di performance.

Si evidenzia che sono stati assegnati i seguenti obiettivi trasversali a tutte le aree:

- Attuazione delibere/tempistica: avvio delle procedure per l'attuazione di quanto deliberato nel tempo ordinario di 2 mesi, salvo diverse indicazioni dell'amministrazione;
- Trasparenza ed anticorruzione: osservanza obblighi di pubblicazione del D.Lgs. 33/2013 e della L. 190/2012 ed osservanza, in generale, delle disposizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.).
- Rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni. Il mancato rispetto dei termini di pagamento importa l'obbligo di decurtazione del 30% dell'indennità di risultato a carico di ciascun responsabile dei pagamenti (cfr., art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023 convertito in L. 41/2023). La decurtazione sarà applicata solo ove i tempi complessivi di pagamento dell'Ente siano superiori a 30 giorni, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, Legge 30.12.2018, n. 145. Al fine di monitorare la tempestività dei pagamenti, il Responsabile del servizio finanziario provvederà alla trasmissione al Segretario e al nucleo di valutazione dei dati relativi ai tempi medi di pagamento per ogni Area estrapolandoli dalla Piattaforma dei crediti commerciali o dal gestionale finanziario in uso, qualora non fosse possibile in PCC. La decurtazione sarà applicata – in caso di ritardo nei tempi medi di pagamento - ai Responsabili i cui tempi medi – intesi per singola Area – siano stati superiori a 30 giorni. In tal caso la decurtazione incide anche sul punteggio della performance di Area al personale applicato.

Realizzazione operativa degli interventi finanziati con fondi PNRR o fondi strutturali

Per la realizzazione operativa degli interventi finanziati con fondi PNRR o fondi strutturali viene costituito un Gruppo di lavoro coordinato dal segretario comunale e composto dai tre Responsabili di area incaricati di Elevata Qualificazione, oltre che dai collaboratori da essi eventualmente indicati.

I Responsabili di Area dovranno attuare le attività di verifica e di controllo di cui al "*Quadro sinottico delle attività di verifica e controllo del soggetto attuatore*" contenuto nelle "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle

Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori" (circolare MEF-RGS n. 30 dell'11.08.2022), cui si rinvia.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con il PIAO 2023-2025 il Comune di Nanto ha adottato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 (allegato B del PIAO, che costituisce parte integrante della sezione 2.3).

Ricorrono per il Comune di Nanto le condizioni richieste per poter confermare il PTPCT 2023-2025 per le due annualità 2024 e 2025; infatti, esso è un ente con meno di 50 dipendenti e nel 2023 non si è verificata alcuna delle seguenti evenienze (cfr., D.M. 30.06.2022 che ha approvato il Piano-tipo e il PNA 2022):

- emersione di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- introduzione di modifiche organizzative rilevanti;
- modifica degli obiettivi strategici;
- modifica delle altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il Comune di Nanto, pertanto, dato atto che non sono intervenuti i fattori sopra indicati, conferma nel presente PIAO, per le annualità 2024 e 2025, il PTPCT 2023-2025 (**allegato B**) che costituisce parte integrante della presente sezione.

Per completezza, occorre, però, richiamare la nuova disciplina in materia di trasparenza dei contratti pubblici, alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti di cui al D.Lgs. n. 36/2023. In particolare, vengono qui richiamati i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dall'1 gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii., che individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

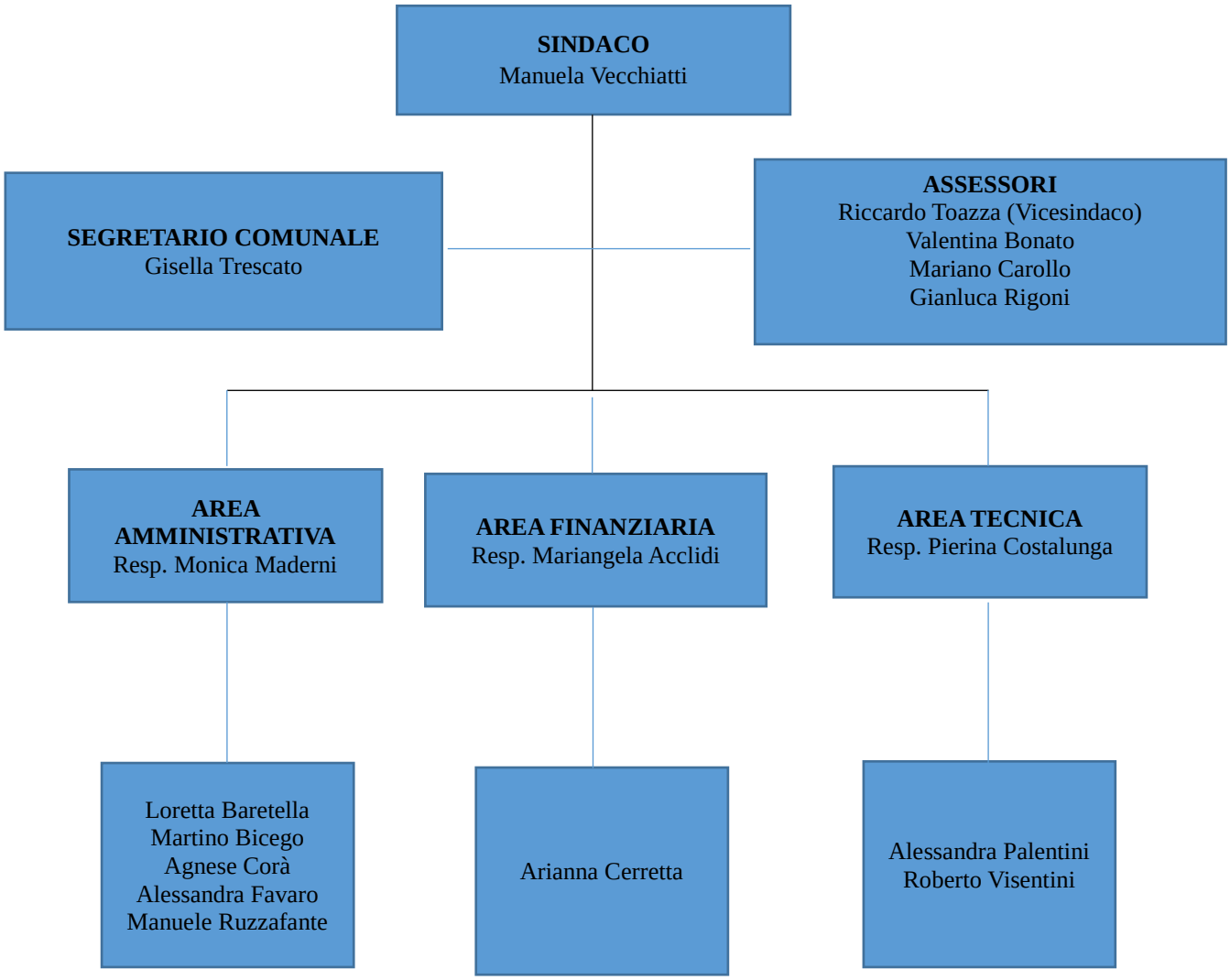
3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale n. 100 del 21/11/2019 e n. 116 del 30.12.2019.

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in n. 3 (tre) Aree Funzionali:

- Area Amministrativa;
- Area Finanziaria;
- Area Tecnica.

Si dà evidenza dell'organigramma dell'Ente.



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile risponde alla finalità di contribuire al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia (riduzione delle assenze). Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo, né ridurre la fruizione dei servizi, a favore degli utenti. Il mantenimento degli standard sarà misurato anche attraverso strumenti partecipativi dell'utenza. Dev'essere garantita la prevalenza del lavoro in presenza.
L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Nanto rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e dagli articoli 63-67 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021, come riportato nell'allegato "C"

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Si premette che:

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l’art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l’art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l’art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l’inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- con il Decreto dell’8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

In ossequio all’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:
- può coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- deve indicare nel PIAO – Sezione 3.3 PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Con delibera di Consiglio comunale n. 20 del 26/04/2023 è stato approvato il rendiconto 2022; pertanto, per determinare le capacità assunzionali per il piano triennale 2024-2026, la presente sezione è formulata sulla base dei dati del rendiconto 2022, salvo aggiornamento in seguito all’approvazione del rendiconto 2023.
In questa sede vengono determinate sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:
A) contenimento della spesa di personale;
B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
C) lavoro flessibile.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-*bis* e 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto

	anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti 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.

A2. Situazione dell'ente

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti. Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 473.948,26**.

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 460.509,06	€ 480.669,08	€ 480.666,66	€ 473.948,26

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:
"2*. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (…omissis…)".*

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020,

finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

B2. Verifica situazione dell'Ente a seguito approvazione schema di rendiconto 2022

Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020 sulla base della peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli **ultimi tre rendiconti approvati**, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:
a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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 della gestione approvato;
b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Dal prospetto di calcolo delle capacità assunzionali del Comune di Nanto per il 2024, predisposto ai sensi del citato decreto del 17.03.2020 e aggiornato a seguito dell'approvazione del rendiconto 2022, si evince che il rapporto tra la spesa di personale 2022 e il valore medio delle entrate correnti triennio (2020/2021/2022), al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità assestato nel bilancio 2022, è pari al **20,55% (allegato sub D)** mentre sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2010, il valore soglia di massima spesa del personale, per il Comune di Nanto facente parte della fascia demografica d) da 3000 a 4999 abitanti, corrisponde al 27,20%, pertanto si rileva che il Comune di Nanto risulta "virtuoso";

Il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022 € 473.417,50
_____ = 20,55%
Media entrate netto FCDE € 2.303.852,47

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:
a) comuni con meno di 1.000 abitanti
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti

d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo n. 3080 abitanti al 31/12/2023.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	**POPOLAZIONE**	**Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020**	**Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/20 Anno 2024**	**Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020**
A	0-999	29,50%	35%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	35%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	30%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	28%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	26%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	22%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	16%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	10%	32,80%
I	1500000>	25,30%	5%	29,30%

In presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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.

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi
I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.
FASCIA 2. Fascia intermedia.
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 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.
Ai sensi dell'art. 6 del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, 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.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **20,55%,** si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.
Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M., come previsto dall'art. 5 del D.M. stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.
Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, tenuto conto anche di quanto previsto dal D.M. del 21/10/2020 in materia di convenzioni del Segretario comunale, è il seguente:

APPLICAZIONE TAB. 1		**PTFP 24/25/26**
Numeratore	Spese di personale 2022	473.417,50
Denominatore	Media entr. netto FCDE	2.303.852,47
Percentuale tab. 1		27,20%
Valore massimo teorico		153.230,37
Totale tab. 1		626.647,87

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)
Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

APPLICAZIONE TAB. 2		**PTFP 24/25/26**
Spese di personale 2018		€ 394.937,30
Percentuale tab. 2		28%
Valore massimo teorico		110.582,44
Totale tab. 2		**505.519,74**

INCREMENTO EFFETTIVO
A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:
- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, quindi il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato;
- la spesa massima di personale per il 2024 è pari ad € 505.519,74 con uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese **dell'ultimo rendiconto** per assumere a tempo indeterminato pari ad € 32.102,34.

L'Ente con l'assunzione effettuata nel 2022 di un dipendente C1 istruttore tecnico, ha infatti utilizzato € 38.800,00 (comprensivo di € 6.122,00 oltre oneri per € 1.470,00, per adeguamento fondo salario accessorio).

Il Comune di Nanto non ha resti assunzionali relativi agli anni precedenti.

C) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014 dispone "4-*bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive*

modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.*";

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014, prevede il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni*";

Pertanto le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.
Il nuovo *comma 2,* dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

I contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
b) i contratti di formazione e lavoro;
c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

La seguente tabella riassume le spese per lavoro flessibile già autorizzate:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 € 34.206,50		
Spesa autorizzata lavoro flessibile: Anno 2024		
Tipologia lavoro flessibile		**Costo complessivo (oneri compresi)**
Incarico scavalco di eccedenza – Area tecnica		6.250,00
Totale		**6.250,00**

Si rileva la necessità di autorizzare per il triennio 2024/2026 tutte le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

L'amministrazione essendo risultata aggiudicataria del contributo, di € 40.000,00 annui, destinato a sostenere gli oneri stipendiali per gli incarichi ai Segretari comunali, ex art. 1, comma 828, della legge 197 del 29/12/2022, intende nominare il Segretario Comunale nei termini previsti dalla normativa, qualora riuscisse a trovare la disponibilità della figura in questione. La spesa relativa, che rientra nel calcolo delle capacità assunzionali, se

anche dovesse determinare lo sforamento del limite nel 2024, rientrerebbe poi nel 2025 con la norma a regime. Risulta pertanto più che giustificato, oltre che economicamente vantaggioso per l'ente, accettare il contributo statale e nominare un Segretario Comunale a tempo pieno.

L'ente inoltre intende, qualora trovasse la disponibilità di altri enti, aderire ad una convenzione ai sensi dell'art. 30 del TUEL, per l'utilizzo per 12 ore settimanali dell'Assistente Sociale, attività attualmente svolta tramite prestazioni di servizi erogati da cooperative del luogo, che non garantiscono però continuità della figura incaricata. La spesa derivante dalla convenzione, che indicativamente ammonta ad € 16.000,00 annui, non incide sul limite delle capacità assunzionali ma sul limite del comma 557, art. 1 L. 296/2006, che comunque verrebbe rispettato. Inoltre la spesa verrebbe in parte finanziata da risparmio delle spese attuali e dalla quota per servizi sociali del Fondo di solidarietà comunale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale;

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute risulta che nell'ente non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017.

Si dà atto della verifica effettuata da parte di tutti i Responsabili di servizio, depositata in atti, al fine della rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero e eccedenze di personale a seguito dalla quale non sono state rilevate, presso il Comune di Nanto, situazioni di soprannumero e eccedenze di personale.

Si conferma pertanto l'inesistenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Relativamente alle verifiche propedeutiche alle assunzioni previste nel presente piano si rileva che:
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022 e prevede il rispetto degli obiettivi anche per il 2023.
- nel PIAO 2024-2026, Sezione 2.2, va predisposto il Piano della performance, integrato con gli obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano azioni positive).
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 07/02/2023, l'amministrazione ha disposto, in quanto ente con popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non tenere la contabilità economico-patrimoniale, secondo quanto previsto dall'art. 232, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 e dal D.M 10 novembre 2020, a partire dal rendiconto della gestione 2020 e per il rendiconto 2022; di avvalersi inoltre e consequenzialmente della scelta, già effettuata con deliberazioni del C.C. n. 9 del 16/05/2019, della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL, come modificato attraverso il comma 831 dell'art. 1 della Legge n. 145/2018, di non predisporre il bilancio consolidato dell'ente;

L'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 stabilisce gli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*". Si ritiene che il PIAO – Sezione 3.3 PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione dello stesso a SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

Inoltre l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere all'assunzione di personale;

La dotazione organica/fabbisogno di personale del Comune di Nanto, risulta evidenziata nell'**Allegato "D"** della presente sezione.

Il sempre maggiore numero di compiti e la molteplice varietà di attribuzioni di funzioni amministrative ai Comuni (sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza nonché la titolarità di funzioni amministrative, proprie o conferite) chiedono una struttura organizzativa dell'ente locale territoriale realmente in grado di rispondere prontamente alle istanze della cittadinanza e degli adempimenti normativi.

Il numero di abitanti al 31-12-2023 è pari a 3.080 e il numero dei dipendenti al 31-12-2023 con contratto a tempo indeterminato (comprendendo l'agente di polizia locale attualmente assegnato al servizio associato di Polizia Locale col Comune di Longare capofila) è pari a 11 (undici) di cui tuttavia n. 2 (due) ad orario ridotto.

L'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prevede che "*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*".

Il contenuto del presente provvedimento richiede l'informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022.

Considerata l'attuale situazione del personale, le capacità assunzionali e quanto indicato nel DUP, per il triennio 2024/2026 risulta necessario prevedere quanto segue:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

anno 2024:
- nessuna assunzione, salvo eventuale incarico al Segretario Comunale a seguito ottenimento contributo annuo di € 40.000,00 (L. 197/22 art. 1 comma 828);

anno 2025:
- assunzione a tempo determinato tempo pieno 36/36 di n. 1 Funzionario contabile/ragioniere, Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, con Contratto formazione lavoro tramite concorso o utilizzo graduatoria di altro ente, in previsione di **cessazione** per pensionamento di un dipendente nel 2026. In alternativa l'Ente si riserva, compatibilmente con i vincoli normativi, di procedere all'assunzione della medesima figura con assunzione a tempo pieno e indeterminato, tramite mobilità, concorso o scorrimento graduatoria di altro ente. L'assunzione si prevede entro la fine dell'anno.

anno 2026:
- assunzione di un operatore esperto (Area degli operatori esperti) a tempo pieno e indeterminato, in previsione di cessazione per pensionamento di un dipendente, tramite mobilità, concorso o scorrimento graduatoria di altro ente.

Compatibilmente con le proprie capacità assunzionali e disponibilità di bilancio, l'Amministrazione intende comunque assumere una figura nell'Area Operatori esperti (ex cat. B) anche prima del 2026 (anno di cessazione per pensionamento di un dipendente).

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Inoltre l'Amministrazione attiverà per il triennio 2024-2026:
- comandi o convenzioni, collaborazioni, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato, contratto a termine, tirocini, stage, collaborazioni occasionali, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i., dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente
- attribuzioni temporanee di mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore (ex art. 52 del d.lgs. n. 165/2001) e tutti gli incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative, che si renderanno necessari e/o opportuni."

Allo stato attuale il limite previsto per le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile è, per il Comune di Nanto, pari al 100% della spesa sostenuta per i medesimi fini nel 2009 (€ 34.206,50). Per il triennio 2024-2026 si intendono autorizzate le assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per

rispondere ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, nel rispetto dei limiti di spesa legislativamente fissati e secondo procedure e tipologie contrattuali normativamente ammesse per gli enti locali.

Quanto sopra – ed in argomento – andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili). Si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, agli incrementi temporanei d'orario ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale, ed eventualmente previa revisione dei limiti a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023.

3.3.1 Formazione del personale

L'Ente ha aderito all'Associazione Anci Veneto, che offre, con un costo aggiuntivo, un servizio di formazione al personale dipendente degli enti locali che spazia su molte materie.
La formazione avviene sia in presenza che tramite webinar.
Altra formazione molto utilizzata dal personale dell'ente sono i webinar Ifel. L'Ifel garantisce approfondimenti in diverse materie e permette un aggiornamento costante anche relativamente alle modifiche normative e agli adempimenti a cui sono chiamati gli enti locali.
L'Amministrazione assicura a tutti i dipendenti l'accesso alla formazione di cui sopra, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici anche a rotazione.

Secondo quanto previsto dalla direttiva relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" l'Amministrazione, entro il 30 giugno 2023 ha provveduto all'iscrizione a Syllabus prevedendo conseguentemente attività di formazione digitale.
L'Amministrazione si attiverà per raggiungere l'obiettivo del 55% di personale che parteciperà all'attività di formazione entro il 2024 e almeno il 75% entro il 2025.
A ciascun dipendente pubblico dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

3.4 Piano Triennale Azioni positive

Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice della pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; sono anche misure "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, avente ad oggetto "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo, ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Nanto armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Costituisce parte integrante della presente sezione il Piano delle Azioni Positive 2024-2026, **allegato sub E,** che è stato preventivamente sottoposto alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza, ottenendone parere favorevole in data 25.01.2024 con nota acquisita al protocollo generale al n. 625.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:
- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale 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.

Allegato A: schede performance
Allegato B: anticorruzione
Allegato C: lavoro agile
Allegato D: fabbisogno
Allegato E: piano triennale azioni positive