



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
2024-2026**

**Articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80
D.M. Dipartimento della Funzione Pubblica del
24.06.2022**



COMUNE DI GARDA
Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Premessa e riferimenti normativi

Le istanze provenienti dalla società civile e dal sistema economico, recepite dal legislatore e trasfuse nel “progetto PIAO”, impongono agli enti pubblici un profondo ed articolato cambiamento, in termini di innovazione dei processi, digitalizzazione, miglioramento della qualità dei servizi offerti, incremento del grado di efficienza e trasparenza dell’attività amministrativa.

Tali migliorie sono tutte finalizzate a produrre valore per il territorio in cui l’ente opera. Per dare forma a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, migliorare ed innovare le modalità di erogazione dei servizi, anche tramite nuove forme e strumenti di digitalizzazione.

Il presente documento trae origine dall’articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per l’efficienza della giustizia”), convertito, con modificazioni, dalla legge 08.08.2021 n. 113, il quale ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il comma 6-bis del predetto art. 6 del D.L. n. 80/2021 sancisce che *“in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022”*.

Il decreto del 24/06/2022 definisce inoltre il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

L’articolo 6 del D.M. 24/06/2022 prevede che le pubbliche amministrazioni 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

Le pubbliche 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).

Il Comune di Garda, alla data di redazione del presente piano, conta n. 40 dipendenti in servizio, oltre al Segretario Comunale in convenzione con altri due Comuni e, pertanto, rientra nella casistica di cui all’articolo 6 del D.M. 24/06/2022.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Tale nuovo strumento di programmazione unitario ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il Piano della performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il POLA, la programmazione dei fabbisogni formativi.

Con il PIAO il legislatore ha inteso:

- disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione;
- garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Pertanto, con tale strumento ogni pubblica amministrazione è indotta a sviluppare una logica pianificatoria strategica e coerente, al fine di indirizzare l'azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione.

Il **PIAO** sostituisce:

- il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi), poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzativa;
- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Con specifico riferimento al Comune di Garda che, come detto, è Ente che conta un numero di dipendenti inferiore a 50, il piano da redigersi in forma semplificata assorbe solo alcuni dei predetti piani, sicché alcuni di essi risultano essere già stati adottati fuori dal presente provvedimento.

Il presente **PIAO** è strutturato in tre sezioni:

1. **Scheda anagrafica dell'amministrazione;**
2. **Valore pubblico limitatamente alla sottosezione della prevenzione della corruzione,**
3. **Organizzazione e capitale umano, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.**

Il modello di PIAO semplificato esclude la sezione monitoraggio che è limitata alla sottosezione della prevenzione della corruzione, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione col fine di verificare:

- l'adeguatezza delle misure della prevenzione della corruzione;
- l'idoneità delle medesime misure



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

- la funzionalità del piano e in generale dell'adeguatezza del sistema di rischio programmato al fine del suo miglioramento ove ritenuto necessario



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

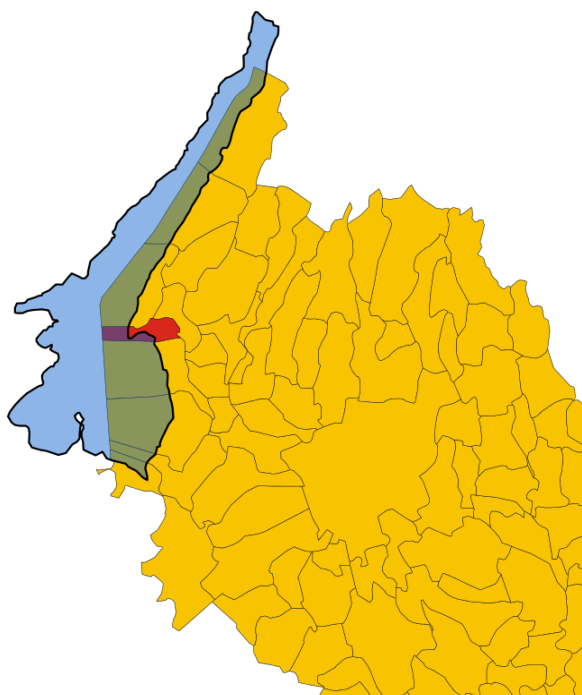
COMUNE DI GARDA

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Codice ISTAT: 023036

Sindaco: Dr. Davide Bendinelli



Caratteristiche		
Superficie:	Km ²	16
Altitudine	M. sul mare	67
Risorse idriche:	Laghi	1
	Fiumi	
	Torrenti	1
Strade:	Autostrade km.	0
	Statali km.	5
	Provinciali km.	
	Comunali km.	26
Piani e strumenti urbanistici vigenti:	Piano Assetto del territorio	<input checked="" type="checkbox"/> Approvato
	Piano degli interventi	<input checked="" type="checkbox"/> Adottato



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

Le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedono l’obbligatorietà delle sottosezioni 2.1 “Programmazione valore pubblico” e 2.2 “Programmazione della performance” per gli Enti con meno di 50 dipendenti

Il ciclo della performance vede in prima linea i decisori politici e amministrativi e successivamente i responsabili gestionali. Nello specifico:

- l’organo di indirizzo politico-amministrativo, al quale compete l’esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare;
- i titolari di elevate qualificazioni con ruoli e funzioni apicali i quali partecipano al processo di programmazione e contribuiscono a definire risorse e obiettivi, partecipano al processo di monitoraggio (ancorché non programmato nel presente documento) e infine alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati.

Nella prima fase del ciclo di programmazione, l’amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo e nel breve periodo.

In particolare, la programmazione si esplicita nel Documento Unico di Programmazione (DUP), nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), nel piano della performance e nelle schede di valutazione individuali.

Il documento unico di programmazione è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n. **41 del 14/12/2023**, esecutiva, previa acquisizione del parere favorevole del Revisore dei Conti.

Successivamente, con deliberazioni di G.C. sono stati adottati i seguenti piani:

1. **il piano esecutivo di gestione** (parte contabile) con deliberazione di **G.C. nr. 11 del 25/01/2024**

2. **il piano delle performance** con deliberazione di G.C. nr. 47 del 03/04/2023

Tali documenti di programmazione gestionale vengono adottati dall’ente in ogni caso, come per il passato e in considerazione delle ormai ricorrenti pronunce del giudice contabile, da ultimo, nuovamente con deliberazione n. 73/2022 della Corte dei conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma “*L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio*”



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Piano delle azioni positive

Premessa

Con delibera di Giunta comunale n. 137 del 21/12/2020, esecutiva è stato approvato il Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2024-2026 di azioni positive in materia di pari opportunità, è redatto ai sensi del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e dell'articolo 57, D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28.11.2005, n. 246".

Relazione introduttiva

L'organizzazione del Comune di Garda vede una buona presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra il dato presenza lavoratrici e lavoratori:

Dipendenti	Segretario	Elevate Qualificazioni	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale	%	% E.Q.
Donne	1	2	2	10	5		20	49%	33%
Uomini		4		9	8		21	51%	67%
Totale	1	6	2	19	13	0	41	100%	100%

Si rileva un sostanziale equilibrio tra donne e uomini, fatta eccezione per la categoria degli operatori esperti, nella quale sono ricompresi i dipendenti addetti alla manutenzione del patrimonio, le cui mansioni, per la loro specificità, sono per lo più attribuiti agli uomini.

Nelle altre categorie, dove è presente il personale amministrativo, si registra un buon equilibrio, con una ripartizione tra i sessi, vicina al 50%.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

La situazione dei dipendenti inquadrati nell'area delle E.Q. ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, rileva uno squilibrio a favore della componente maschile. L'Ente nei prossimi anni valuterà opportune azioni per rimuovere tale situazione, compatibilmente con le figure professionali presenti all'interno dell'Ente

Si da atto che esiste un sostanziale equilibrio tra uomini e donne nell'ambito delle posizioni dirigenziali in termini monetarie. L'attribuzione delle indennità è stata effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sulla base delle competenze assegnate a ciascuna area. Solo successivamente si è proceduto, all'individuazione del responsabile, con apposito decreto sindacale sulla base delle candidature possibili e delle competenze dei singoli candidati.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di area; tutte le richieste convogliano al Segretario Generale.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno l'Ufficio Personale.

Tra le misure specifiche in materia di prevenzione della corruzione (sezione 2.3. del PIAO) sono stati inseriti anche corsi di formazione destinati espressamente ad esplicitare comportamenti finalizzati a ridurre il rischio corruttivo nelle singole aree di appartenenza.

Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il mantenimento o il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni attraverso i seguenti strumenti:
 - a) aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia approvato con delibera di Giunta comunale n. 76 del 18/08/2020;
 - b) predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, con l'utilizzo degli strumenti contrattuali della flessibilità orario e della disciplina part-time.

Azioni positive da attivare

Comitato Pari Opportunità

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, è stato istituito il Comitato Pari Opportunità, Codice di condotta contro le molestie sessuali.

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. Il responsabile delle Risorse Umane assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- Servizio Segreteria e Protocollo
- Servizio Gestione Risorse Umane

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione 2.3 del PIAO viene implementata degli allegati al PIAO 2024-2026. È stata elaborata dal Responsabile della prevenzione della corruzione con il supporto della struttura interna ed esterna, attività utili a definire ogni ambito necessario alla valutazione e gestione del rischio corruttivo.

Il monitoraggio della sezione sarà oggetto di specifica programmazione e allo stesso si darà corso nell'ultimo trimestre dell'anno al fine di valutare l'adeguatezza e l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, la funzionalità del piano in una logica di miglioramento continuo.

In assenza di reati corruttivi e di modifiche organizzative significative, il piano non sarà oggetto di modifiche nel prossimo triennio.

La presente sezione si compone di:

sezione 2.3.-Piano prevenzione corruzione

All.1_relazione annuale del RPCT anno 2023

All.2_Contesto esterno mappatura stakeholder - valutazione impatto contesto esterno

All.3_Contesto interno gestionale - Mappatura macroprocessi

All. 4_Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi

All.5_elenco misure generali

All.6_TAbella Assessment misure specifiche



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

All.7_Registro eventi rischiosi

All.8_Obblighi di pubblicazione - Flussi attività responsabili trasmissione e pubblicazione

ALL.9_Patto integrità del Comune di Garda

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1: Struttura organizzativa

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a presentare il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente indicando:

- 1) organigramma;
- 2) livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:
 - a) inquadramento contrattuale (o categorie);
 - b) profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);
 - c) competenze tecniche (saper fare);
 - d) competenze trasversali (saper essere - soft skill).
- 3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- 4) altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La dotazione organica dell'Ente e la sua struttura organizzativa, tenendo conto del personale in servizio alla data di redazione del presente piano, risulta essere la seguente:

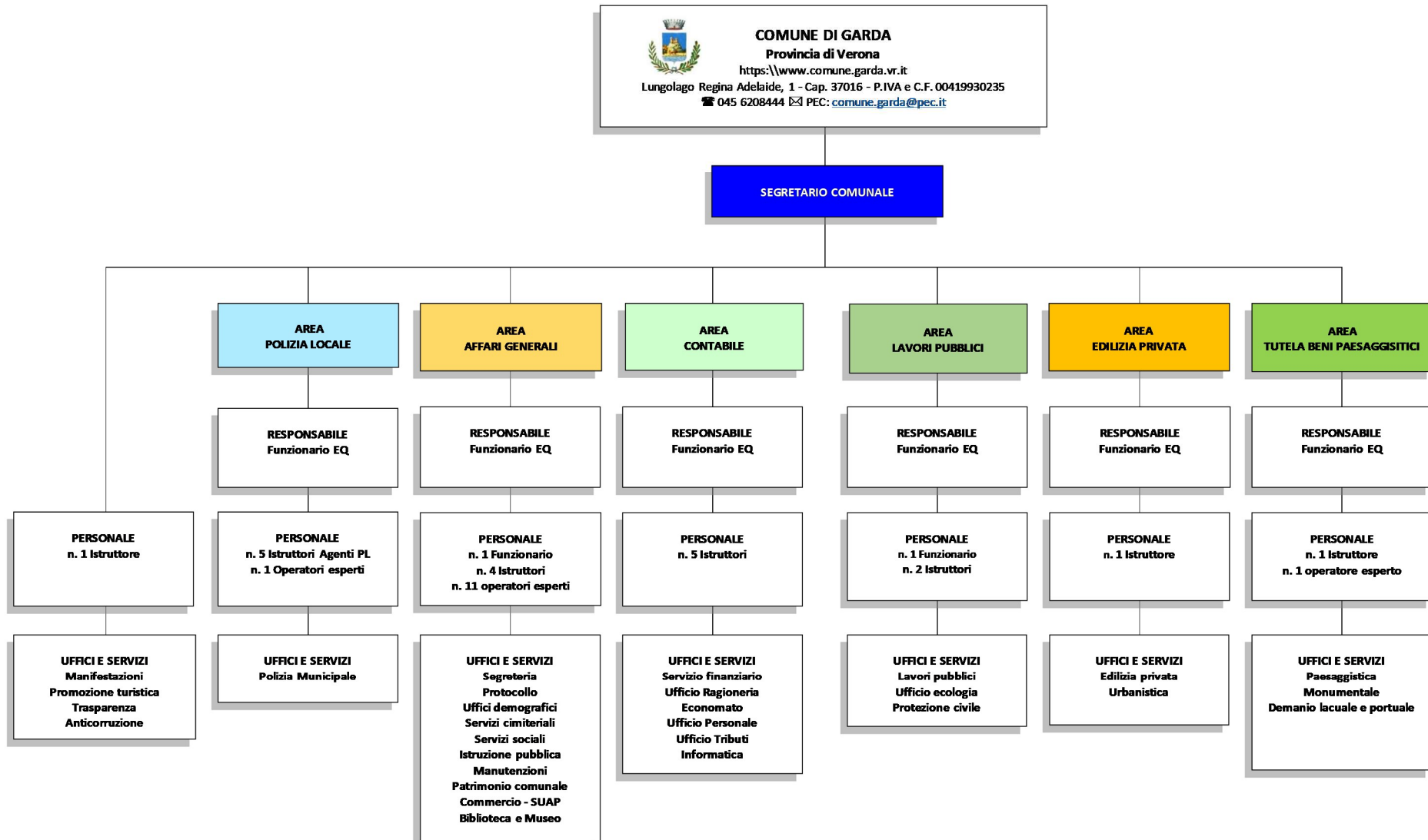


COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it





COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Alla data di stesura e approvazione del presente documento, l'organizzazione dell'Ente ha subito una modifica organizzativa con deliberazione di G.C. nr. 32 del 10/03/2023, con la quale, nel rispetto della relazione sindacale della mera informativa preventiva, l'area affari generali acquisiva l'ufficio patrimonio (con provenienza dall'Area Lavori pubblici) e l'Area affari generali perdeva l'ufficio cultura-turismo manifestazioni acquisita dal Segretario comunale pro tempore per la durata della convenzione di segreteria e della titolarità della sede dell'ente convenzionato. Successivamente, con intervento del NDV si provvedeva a rivalutare la pesatura delle singole aree interessate dai mutamenti organizzativi intervenuti nell'ultimo anno.

3.1: Lavoro agile

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del **lavoro agile** stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

Il Regolamento per la disciplina della prestazione lavorativa da rendersi in modalità agile è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 33 del 10/03/2023, esecutiva, che si allega al presente piano.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

COMUNE DI GARDA

PROVINCIA DI VERONA

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DELLO SMART WORKING

primo confronto sindacale in data 23.01.2023

secondo confronto sindacale in data 03.03.2023

sui criteri di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del 16.11.2022

approvato con deliberazione di G.C. nr. ____ del _____



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Il Segretario comunale ha emanato un atto organizzativo rivolto a tutto il personale dell'ente affinché si provveda ad una programmazione interna sulla base di:

1. individuazione delle procedure gestibili in modalità agile
2. esclusione delle procedure dalla gestione in modalità agile
3. individuazione, mediante ricognizione, della strumentazione utile allo svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. individuazione dei soggetti interessati allo svolgimento della prestazione in modalità agile

Alla data odierna non ci sono ancora i presupposti per avviare un'adeguata programmazione del lavoro agile, rilevato che la maggior parte degli uffici non presenta le condizioni minime di digitalizzazione ed informatizzazione degli archivi e delle banche dati, tali da consentire una corretta ed efficiente gestione da remoto delle attività e dei processi assegnati.

3.1: Piano triennale dei fabbisogni di personale

Riferimenti normativi:

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

3.1.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE IL TRIENNIO OGGETTO DI PROGRAMMAZIONE



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Tipologia	Personale in servizio al 31/12/2023
Segretario	1
Art.110 TUEL	2
Funzionari - E.Q.	6
Istruttori	19
Operatori esperti	13
Operatori	
Totale	41

In esito alla riclassificazione del personale, nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), sono state sostituite le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali.

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

A. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020-2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2022	4.140	D
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	(a)	1.744.616,00 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	1.431.654,00 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio		2020	8.435.443,88 €	
(al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio (Spese di personale-Dettaglio))		2021	7.639.514,78 €	
		2022	9.735.556,11 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		8.603.504,92 €		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	309.218,25 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	8.294.286,67 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	21,03%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	27,20%	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	31,20%	



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21.03%
Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune si colloca al di sotto del valore soglia più basso disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio, con riferimento all'annualità 2022, di Euro **372.230,04** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro **2.256.045,98**;

Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1

SPESA DI PERSONALE		
	Rendiconto 2022	Rendiconto 2018
Spesa di personale da rendiconto di gestione al netto dell'IRAP	1.744.616,00	1.431.654,00

La spesa massima sostenibile prevista dall'art. 5, c. 1 tabella 2 del citato D.L. 30.04.2019, n. 34 risulta essere la seguente:

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	511.429,98 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	2.256.045,98 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2024	26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	372.230,04 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	93.961,79 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	372.230,04 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.803.884,04 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	1.803.884,04 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2024	1.803.884,04 €

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto dell'esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

Riepilogo rispetto vincolo art. 1 c.557 Legge 296/2006	Importo
Retribuzioni in denaro	1.506.059,53
Oneri previdenziali ed assistenziali	481.939,05
Imposte e tasse a carico dell'Ente IRAP	128.015,06
Altre spese di personale	5.000,00
Totale spese di personale (A)	2.121.013,64
Totale componenti da escludere dal calcolo delle spese di personale (B)	671.063,59
Spesa di personale al netto delle componenti da escludere (C=A-B)	1.449.950,05
Limite ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge 296/2006	1.455.886,68
Controllo rispetto limite art. 1 comma 557 Legge 296/2006	5.936,63

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Per il periodo in esame l'Ente non intende procedere all'assunzione a tempo determinato, fatto salvo eventuali sostituzioni di personale al momento non programmabili.

Tali assunzioni rientrerebbero in ogni caso nei limiti previsti per le assunzioni a tempo determinato, così come di seguito esposto:

Calcolo limite lavoro flessibile art. 9, comma 28 D.L. 78/2010		
	Anno 2009	Anno 2024
Spese per lavoro flessibili nell'anno 2009 (o media 2007/2009 se non presenti nel 2009)	62.631,31	49.312,88
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	1.863,36	
Limite lavoro flessibile (escluso oneri e IRAP) anno 2009	64.494,67	
Controllo rispetto limite lavoro flessibile art. 9, comma 28 D.L. 78/2010		15.181,80

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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;

Si attesta che il Comune di Garda non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

B. Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2024	<i>n. 1 operatore esperto</i>
Anno 2025	<i>n. 1 istruttore</i>
Anno 2026	<i>nessuna cessazione prevista</i>

C. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione già assunti, si evidenzia la seguente evoluzione dei fabbisogni di personale:

Tipologia	Personale in servizio al 31/12/2023	Cessazioni	Assunzioni	Previsione personale in servizio al 31/12/2024	Cessazioni	Assunzioni	Previsione personale in servizio al 31/12/2025	Cessazioni	Assunzioni	Previsione personale in servizio al 31/12/2026
Segretario	1			1			1			1
Art.110 TUEL	2	1		1	1		0			0
Funzionari - E.Q.	6		1	7		1	8			8
Istruttori	19		1	20	1		19			19
Operatori esperti	13	1	1	13			13			13
Operatori				0			0			0
Totale	41	2	3	42	2	1	41	0	0	41

Assunzioni obbligatorie

La consistenza del personale in servizio del Comune di Garda non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego relativo all'anno 2023, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

D. Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, al momento dell'approvazione del DUP per il triennio 2024-2026, ottenendone parere positivo.

Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si ritiene di procedere, in conformità al piano di fabbisogno di personale di cui al punto 3.3.2 all'assunzione di

Per l'anno 2024:

1. l'assunzione di n. 1 dipendente area Istruttori a tempo pieno ed indeterminato in sostituzione di un dipendente trasferito in mobilità. Per tale assunzione non vengono utilizzati gli spazi assunzionali previsti dal D. L. 34/2019 in quanto trattasi di mero turnover;



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

2. L'assunzione di n. 1 Funzionario da assegnare al settore contabile;
3. L'assunzione di n. 1 Operatore esperto da assegnare al settore manifestazioni;

Per l'anno 2025:

l'assunzione di n. 1 dipendente area Funzionari o in alternativa degli Istruttori, a tempo pieno ed indeterminato in sostituzione di un dipendente collocato in pensione presso l'ufficio tributi. Per tale assunzione non vengono utilizzati gli spazi assunzionali previsti dal D. L. 34/2019 in quanto trattasi di mero turn-over. Tale assunzione potrebbe essere anticipata all'anno 2024 qualora venissero reperiti idonei finanziamenti;

A. Assunzioni mediante mobilità volontaria:

Non sono previste assunzioni attraverso procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, a copertura di posti individuati

B. Progressioni verticali di carriera:

Per l'anno 2024 sono previste n. 2 procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti di Istruttori, finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018. Tali procedure saranno realizzate secondo quanto previsto dall'articolo 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, derogando al possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno e senza rispettare il principio della riserva dell'accesso dall'esterno in quanto entrambe saranno finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018.

C. Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., in conformità alla spesa prevista con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati, e precisamente:

- l'assunzione di agenti di polizia locale categoria C a tempo pieno ed indeterminato per complessivi 24 mesi;
- eventuali sostituzioni di personale cessato, attualmente non programmabile
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;

D. Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ad esempio ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, a copertura di posti precedentemente individuati.

3.3.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it

strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, il Comune di Garda programma annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

A. Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Sono riportati gli ambiti e materie che sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente.

La continua e costante formazione del personale dipendente, in particolare per i responsabili di area, è ritenuta fondamentale per l'ammodernamento e l'efficiamento dei processi amministrativi dell'Ente.

Particolare attenzione sarà data alla formazione informatica e digitale per tutto il personale attraverso l'ammodernamento delle dotazioni informatiche in uso e la formazione per il loro corretto utilizzo.

Sarà poi avviata una costante formazione in materia di gestione delle risorse umane, in coerenza con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali, al fine di efficientare ed incentivare il personale dipendente e il benessere organizzativo. Il percorso formativo riprende attività già somministrate nel corso dell'anno 2023 e finalizzate a consolidare la professionalità e la managerialità dei funzionari incaricati di elevata qualificazione.

Sarà altresì dedicato uno specifico percorso formativo in materia di prevenzione della corruzione e di legalità, considerato che la formazione in questo ambito costituisce anche misura specifica della prevenzione della corruzione.

B. Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Per la formazione del personale verranno utilizzare sia personale interno, ove disponibile, e per la maggior parte attraverso soggetti formativi esterni con il ricorso a soggetti specializzati.

C. Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

L'Ente intende favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, attraverso il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia).



COMUNE DI GARDA

Provincia di Verona

Lungolago Regina Adelaide, 1 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00419930235

☎ 045 6208444 <https://www.comune.garda.vr.it> ✉ PEC: comune.garda@pec.it