



**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.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 AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.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).



**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

Il Comune di Affi, alla data di redazione del presente piano, conta n. 15 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.

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 organizzative;
- 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 Affi 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.**



**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

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

**COMUNE DI AFFI****Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

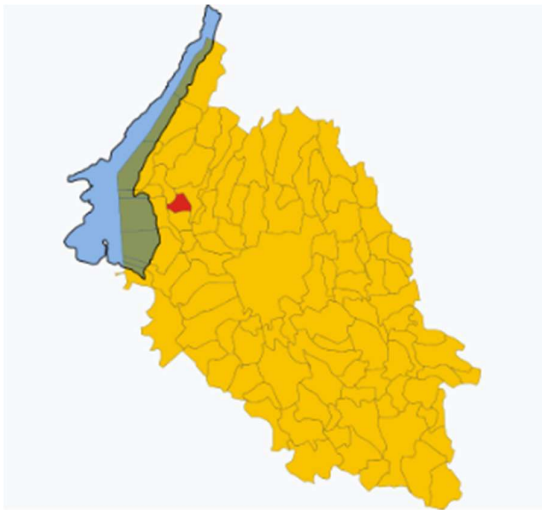
☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it**SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE****COMUNE DI AFFI**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

Codice ISTAT: 023001

Sindaco: Marco Giacomo Sega



Caratteristiche		
Superficie	Km <sup>2</sup>	9,88
Altitudine	Media Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale Massima (413) – Minima (165)	191
Abitanti	Al 31/12/2022	2.428
Densità	Abitanti/ Km <sup>2</sup>	245,71
Km. Strade	Autostrade	0
	Statali	0
	Provinciali	0
	Comunali	0
Piani e strumenti urbanistici vigenti	Piano Assetto del territorio Piano degli interventi	Approvato Adottato
Classificazione sismica	zona 2 (sismicità media)	
Classificazione climatica	zona E 2.607 giorni Il grado-giorno (GG) di una località è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole nelle abitazioni	



**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

***Le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano 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 ruolo e funzioni apicali i quali partecipano al processo di programmazione e contribuiscono a definire risorse e obiettivi, partecipano al processo di monitoraggio (ancorchè 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. **6 del 16/01/2024**, 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)
2. **il piano delle performance**

entrambi con deliberazione di **G.C. n. 04 del 23/01/2024**

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 AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

## **Piano delle azioni positive**

### **Premessa**

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 Affi 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 della situazione dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti	Segretario	Elevate Qualificazioni	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale	%	% E.Q.
Donne			1	6			7	50%	0%
Uomini		3	1	1	2		7	50%	100%
<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Si rileva un 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%.

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



## COMUNE DI AFFI

### Provincia di Verona

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

della componente maschile. L'Ente nei prossimi anni valuterà opportune azioni per rimuovere tale situazione, compatibilmente con le figure professionali all'interno dell'Ente.

Oltre al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato si registrano nell'Ente n. 2 convenzioni attive con altri Enti per la segreteria comunale e il responsabile del personale, ed un incarico, sempre a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 comma 557 della Legge 311/2004 per il Comandante della Polizia Municipale.

### **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 che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

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.

### **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) costituzione del Comitato Unico di Garanzia;
  - 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, sarà 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

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





**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

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.

#### Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

È prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità. Il Comitato Pari Opportunità provvederà all'analisi dei dati.

#### 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 è stata oggetto di specifica approvazione con delibera di Giunta comunale n. 5 del 23/01/2024, esecutiva.

Il piano della prevenzione e della corruzione è stato elaborato 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, ed allegato al presente PIAO. *(il file PDF è visualizzato nel presente documento sotto forma di anteprima, e facendo doppio clic su di esso sarà possibile aprirlo per consultarne l'intero contenuto)*

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.



**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

## **PIANO DELLA PREVEZIOEN DELLA CORRUZIONE**

### **SOTTOSEZIONE AL PIAO PUNTO 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**



**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

## 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, è stata approvata unitamente al DUP con delibera di Giunta Comunale n. 142 del 07/02/2023, esecutiva,



# COMUNE DI AFFI

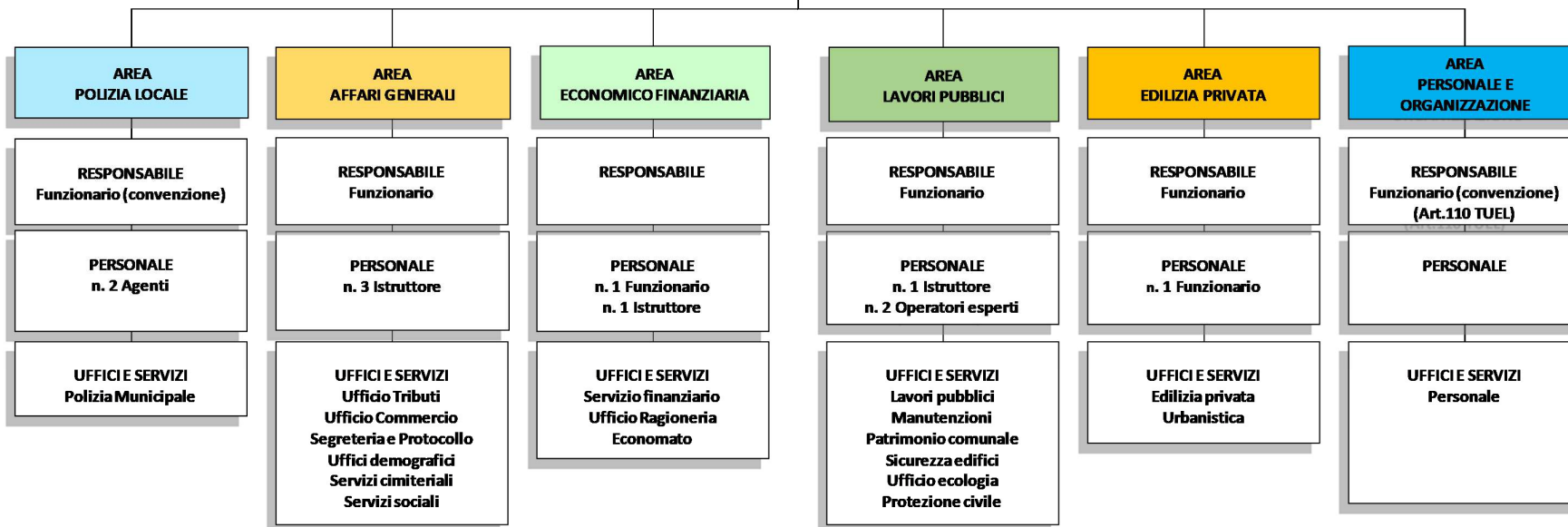
Provincia di Verona

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

**COMUNE DI AFFI**  
Provincia di Verona  
<https://www.comune.affi.vr.it>  
Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233  
☎ 045 7235411 - ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

**SEGRETARIO COMUNALE**  
(Convenzione)





**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

Alla data di stesura e approvazione del presente documento l'organizzazione dell'Ente non ha subito alcuna modifica organizzativa.

### 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. 129 del 24/11/2020, esecutiva, che si allega al presente piano.***

È in corso di approvazione il nuovo Regolamento per la disciplina della prestazione lavorativa da rendersi in modalità agile, a seguito del confronto sindacale.

Seguirà atto organizzativo del Segretario comunale 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



## COMUNE DI AFFI

Provincia di Verona

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

Solo a seguito dell'acquisizione dei dati di cui sopra sarà possibile provvedere alla programmazione dei processi e delle attività che saranno svolti in modalità agile e la relativa programmazione dei soggetti dediti a prestazioni in smart working.

### 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

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				0			0			0
Art.110 TUEL				0			0			0
Funzionari	5			5			5			5
Istruttori	7			7			7			7
Operatori esperti	2			2			2			2
Operatori				0			0			0
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>



## COMUNE DI AFFI

Provincia di Verona

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

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.

Il Comune di Affi ha attive n. 3 convenzioni con altri Enti per il Segretario comunale, per il Comandante della polizia locale e per il responsabile del personale.

### 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, 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:

Calcolo valore soglia (VS)	Rendiconto 2022
Valore soglia per fascia demografica	27,6%
Spesa del personale (SP)	602.201,00
Media entrate correnti nette (MEC)	3.223.843,49
$VS = \frac{\text{Spesa di personale anno di riferimento (SP)}}{\text{Media entrate correnti nette (MEC)}}$	18,68%
Spesa di personale massima	889.780,80
Incremento teorico massimo per assunzioni a tempo indeterminato	287.579,80

Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa del personale ed entrate correnti pari al **16,68%**

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 2024-2026, di Euro **287.579,80** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro **889.780,80**;

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	602.201,00	659.033,00

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:



## COMUNE DI AFFI

Provincia di Verona

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

Spesa massima sostenibile nell'anno (Art. 5, c. 1 tabella 2)	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Fino al 2024 la spesa di personale dell'anno 2018 può essere incrementata in misura non superiore a quello indicato per ciascun anno dalla Tabella 2	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
	131.806,60	164.758,25	184.529,24	191.119,57	197.709,90

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso")

I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

### 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 della 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:

Riepilogo rispetto vincolo art. 1 c.557 Legge 296/2006	Importo
Retribuzioni in denaro	534.695,64
Oneri previdenziali ed assistenziali	171.102,60
Imposte e tasse a carico dell'Ente IRAP	45.449,13
Altre spese di personale	500,00
Totale spese di personale (A)	751.747,37
Totale componenti da escludere dal calcolo delle spese di personale (B)	154.384,74
<b>Spesa di personale al netto delle componenti da escludere (C=A-B)</b>	<b>597.362,63</b>
<b>Limite ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge 296/2006</b>	<b>619.980,72</b>
Controllo rispetto limite art. 1 comma 557 Legge 296/2006	<b>22.618,09</b>

### 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;





## COMUNE DI AFFI

Provincia di Verona

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

- 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 Affi non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

### **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>nessuna cessazione prevista</i>
Anno 2025	<i>nessuna cessazione prevista</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, non si evidenziano elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

#### **Assunzioni obbligatorie**

La consistenza del personale in servizio del Comune di Affi non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego relativo all'anno 2024, 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 in anticipo 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, ottenendone parere positivo in occasione dell'approvazione della delibera di Giunta comunale n. 142 del 14/12/2023 avente ad oggetto: "*Approvazione del Documento Unico di Programmazione*"

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

In conformità al piano di fabbisogno di personale di cui al punto 3.3.2-C per l'anno 2024 l'Ente non ha in programma nuove assunzioni di personale



**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

**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 è prevista una progressione fra le aree a carattere straordinario, e precisamente dall'area degli istruttori all'area dei funzionari, da finanziare con le risorse dello 0.55% del monte salari dell'anno 2021.

**C. Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

Non 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.

**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 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 Affi 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.



**COMUNE DI AFFI**

**Provincia di Verona**

Viale della Repubblica, 9 - Cap. 37016 - P.IVA e C.F. 00683030233

☎ 045 7235411 - <https://www.comune.affi.vr.it> ✉ PEC: protocollo@pec.comune.affi.vr.it

**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, come individuati nella sezione Valore pubblico.

La continua e costante formazione del personale dipendente, in particolar modo 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.

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).