



COMUNE DI ROVEREDO DI GUA'

Provincia di Verona

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

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024/2026

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DL n. 80/2023, convertito in legge n. 113/2021, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione (per l'anno 2024 differito al 15/03/2024 – decreto M.I. 23/12/2023), il termine ordinario del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024/2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di ROVEREDO DI GUA' Indirizzo: via Dante Alighieri 10 Codice fiscale/Partita IVA: 00392460234 Sindaco: Antonio Pastorello Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023): 5,25 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2023): 1624 (dati ISTAT) Telefono: 044286014 Sito internet: http://www.comune.roveredodigua.vr.it E-mail: info@comune.roveredodigua.vr.it PEC: protocollo@pec.comune.roveredodigua.vr.it	

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2024/2026: deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 27/02/2024 Si rinvia espressamente ed integralmente al contenuto del sopraccitato provvedimento ed ai relativi allegati, nonché alle rispettive modificazioni, variazioni o integrazioni che dovessero essere deliberate nel corso dell'esercizio
Sottosezione di programmazione 2.2 Performance	1) Piano esecutivo di gestione 2024/2026 : deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 27/02/2024. 2) Piano delle azioni positive 2024/2026: deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 23/01/2024. 3) Piano della performance 2024/2026: Deliberazione di Giunta Comunale n. __ del 19/03/2024 Si rinvia espressamente ed integralmente al contenuto del sopraccitato provvedimento ed ai relativi allegati, nonché alle rispettive modificazioni, variazioni o integrazioni che dovessero essere deliberate nel corso dell'esercizio
Piano degli Obiettivi e delle Performance anno 2024	
Nella definizione degli obiettivi affidati alla realizzazione dei Responsabili dei settori organizzativi, per l'anno 2024, va doverosamente tenuto in considerazione che il numero dei servizi comunali erogati in via ordinaria sono in rapporto al personale a disposizione ed ai mezzi finanziari destinati.	
Trasparenza	
Gli Uffici comunali sono tenuti all'adempimento, ciascuno per la propria parte di interesse, di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013; tutti i Responsabili dei Servizi devono coordinare e realizzare le attività volte alla predisposizione, elaborazione e successiva pubblicazione sul sito istituzionale di tutti i dati richiesti dalla norma.	
Prevenzione della corruzione	
Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve cooperare fattivamente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per l'attuazione del PTCPT, ognuno per quanto compete	

al proprio ruolo.

La verifica degli standard quali-quantitativi, rappresenta la premessa indispensabile per proseguire l'azione di miglioramento e potenziamento dei medesimi.

Tale verifica rappresenta, pertanto, il primo obiettivo a cui sono chiamati i Responsabili di settore e, conseguentemente, tutti i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati funzionalmente nelle varie aree/servizi.

Gli obiettivi individuati per l'anno 2024 sono quelli risultanti dalle schede seguenti:

SERVIZIO	RESPONSABILE	
ECONOMICO E AFFARI GENERALI Servizio segreteria/ragioneria/demografici/elettorale	MASSIMO FLAVIA	
PUNTEGGIO: 50 /100		
OBIETTIVO 1	GESTIONE PROGETTI PA DIGITALE 2026	Classificazione obiettivo
Finalità e descrizione	Il Comune di Roveredo di Guà ha presentato istanza a valere sui bandi PNRR cd. PA DIGITALE 2026, ottenendo il finanziamento dei progetti: 1) PNRR - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” - MISURA 1.4.1 “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI” CUP: J51F22000550006 – valore progetto € 79.922,00; 2) PNRR - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” - MISURA 1.4.3 “ADOZIONE APP IO” CUP J51F22001000006 – valore progetto € 11.664,00; 3) PNRR - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” - MISURA 1.4.4 “ESTENSIONE DELL’UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE” CUP J51F22000980006 – valore progetto € 14.000, 00; 4) PNRR Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Settembre 2022– CUP J51F22003790006 – valore progetto € 21.245,00 5) PNRR Investimento 1.2 “Abilitazione al Cloud per le PA Locali” Comuni Luglio 2022 - CUP J51C23000420006 – valore progetto € 47.427,00 6) PNRR Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022 - CUP J51F22006800006 valore € 10.172,00	☒ Innovazione ☐ Sviluppo ☐ Mantenimento
Fasi e tempi	L’ufficio è incaricato di dare esecuzione al progetto nel rispetto dei tempi e modi indicati nell’agenda PA DIGITALE 20	
PERSONALE COINVOLTO NELL’OBIETTIVO		
Cognome e nome MASSIMO FLAVIA	Peso – 100 % di partecipazione	
SERVIZIO	RESPONSABILE	
ECONOMICO E AFFARI GENERALI Servizio segreteria/ragioneria/demografici/elettorale	MASSIMO FLAVIA	
PUNTEGGIO: 30 /100		
OBIETTIVO 2		Classificazione obiettivo
Finalità e descrizione	Mantenimento dei tempi medi di pagamento inferiore ai 30 giorni, e del livello dello stock del debito in misura inferiore al 5% del debito commerciale annuale al fine di evitare l'accantonamento di risorse nella parte corrente del bilancio privando l'amministrazione del loro utilizzo	☒ Innovazione ☐ Sviluppo ☐ Mantenimento
Fasi e tempi	Obiettivo annuale	

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cognome e nome MASSIMO FLAVIA		Peso – 100 % di partecipazione
SERVIZIO		RESPONSABILE
ECONOMICO E AFFARI GENERALI Servizio segreteria/ragioneria/demografici/elettorale		MASSIMO FLAVIA
PUNTEGGIO: 10 /100		
OBIETTIVO 3		<i>Classificazione obiettivo</i>
Finalità e descrizione	Rispetto obblighi di pubblicazione documenti ed informazioni previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e secondo quanto previsto dal PTPCT Il passaggio al nuovo sito istituzionale previsto dal Bando Pnrr comporta il caricamento ex novo di molte informazioni sia del sito stesso che dell'alberatura della c.d. Amministrazione Trasparente L'Ufficio si occuperà di verificare i dati mancanti, caricando e completando le informazioni	☐ Innovazione ☒ Sviluppo ☐ Mantenimento
Fasi e tempi	Obiettivo annuale	
Indicatori	Assenza di segnalazioni - Verifica da parte del NdV	
PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cognome e nome SAVIO DOMENICO		Peso – 50 % di partecipazione
SERVIZIO		RESPONSABILE
ECONOMICO E AFFARI GENERALI Servizio segreteria/ragioneria/demografici/elettorale		MASSIMO FLAVIA
PUNTEGGIO: 10 /100		
OBIETTIVO 4		<i>Classificazione obiettivo</i>
Finalità e descrizione	Manutenzioni straordinarie cimitero comunale. Attività di verifica delle situazioni concessorie al fine di preservare il patrimonio cimiteriale con particolare riferimento alla verifica e monitoraggio delle sepolture a carattere perpetuo Estumulazione ed esumazioni straordinaria e svincolo dei loculi liberati	☐ Innovazione ☒ Sviluppo ☐ Mantenimento
Fasi e tempi	Obiettivo annuale	
Indicatori	n. estumulazioni/esumazioni n. nuove concessioni rilasciate	
PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		

Cognome e nome TECCHIO CARLA CASTEGNARO FABIO CASTEGNARO ANDREA		Peso 50 % di partecipazione 25 % di partecipazione 25 % di partecipazione
SERVIZIO	RESPONSABILE	
TECNICA Ufficio edilizia privata/SUAP, LL.PP., manutenzioni, ecologia, urbanistica	BONINSEGNA MORENO	
PUNTEGGIO: 60 /100		
OBIETTIVO 1		<i>Classificazione obiettivo</i>
Finalità e descrizione	Predisposizione atti per richieste contributi statali/regionali, P successiva rendicontazione e aggiornamento banche nazionali/ministeriali; avvio e monitoraggio lavori pubblici; completamento opere pubb secondo il cronoprogramma; Predisposizione atti per avvio procedure di affidam lavori/servizi/incarichi nuovi o scaduti	☐ Innovazione X Sviluppo ☐ Mantenimento
Fasi e tempi	Fase unica al 31.12.2024	
PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cognome e nome BONINSEGNA MORENO		Peso – 100 % di partecipazione
SERVIZIO	RESPONSABILE	
TECNICA Ufficio edilizia privata/SUAP, LL.PP., manutenzioni, ecologia, urbanistica	BONINSEGNA MORENO	
PUNTEGGIO: 30 /100		
OBIETTIVO 2		<i>Classificazione obiettivo</i>
Finalità e descrizione	Mantenimento dei tempi medi di pagamento inferiore ai 30 giorni, e del livello dello stock del debito in misura inferiore al 5% del debito commerciale annuale al fine di evitare l'accantonamento di risorse nella parte corrente del bilancio privando l'amministrazione del loro utilizzo	X Innovazione ☐ Sviluppo ☐ Mantenimento
Fasi e tempi	Obiettivo annuale	
PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cognome e nome BONINSEGNA MORENO		Peso – 100 % di partecipazione
SERVIZIO	RESPONSABILE	

TECNICA Ufficio edilizia privata/SUAP, LL.PP., manutenzioni, ecologia, urbanistica		BONINSEGNA MORENO	
PUNTEGGIO: 10 /100			
OBIETTIVO 3		<i>Classificazione obiettivo</i>	
Finalità e descrizione	Rispetto obblighi di pubblicazione documenti ed informazioni previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e secondo quanto previsto dal PTPCT Il passaggio al nuovo sito istituzionale previsto dal Bando Pnrr comporta il caricamento ex novo di molte informazioni sia del sito stesso che dell'alberatura della c.d. Amministrazione Trasparente L'Ufficio si occuperà di verificare i dati mancanti, caricando e completando le informazioni	☐ Innovazione ☒ Sviluppo ☐ Mantenimento	
Fasi e tempi	Obiettivo annuale		
Indicatori	Assenza di segnalazioni - Verifica da parte del NdV		
PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO			
Cognome e nome BONINSEGNA MORENO		Peso – 100 % di partecipazione	
Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza		Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026: deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 30/01/2024; Si rinvia espressamente ed integralmente al contenuto del sopraccitato provvedimento ed ai relativi allegati, nonché alle rispettive modificazioni, variazioni o integrazioni che dovessero essere deliberate nel corso dell'esercizio	

Note:**Sottosezione 2.1: Valore pubblico (sezione non obbligatoria per enti con meno di 50 dipendenti)**

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte dei cittadini nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale.

Il Comune di Roveredo di Guà non ha l'obbligo di compilare questa sezione, ciononostante nel Documento Unico di programmazione (DUP) 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 27/02/2024, sono esplicitati:

- gli indirizzi e obiettivi strategici dell'amministrazione;
- gli obiettivi operativi collegati alle missioni istituzionali e al bilancio;
- gli indirizzi e la strategia di accrescimento o creazione di valore pubblico collegati agli obiettivi strategici del DUP;
- gli obiettivi del PNRR relativamente alla Digitalizzazione;
- gli indicatori di contesto demografici, economici, culturali, ambientali, di economia insediata, turismo, infrastrutture e mobilità.

Sottosezione 2.2: Performance (sezione non obbligatoria per enti con meno di 50 dipendenti)

Questo ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzato alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Le indicazioni contenute nello "Schema tipo" del PIAO non prevedono l'obbligatorietà della sezione relativa alla Performance per gli Enti con meno di 50 dipendenti, ma per effettuare efficacemente una programmazione pluriennale collegata al bilancio, è necessario poter disporre di un piano della performance (pur semplificato) che contenga almeno gli obiettivi operativi ed esecutivi solitamente raccolti all'interno del Piano esecutivo di gestione o nel Piano degli obiettivi.

Per tale motivazione l'ente con deliberazione di Giunta comunale n. ____ del 19/03/2024 ha provveduto ad approvare il Piano della Performance 2024/2026.

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 30/01/2024.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa	La struttura organizzativa è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 15.02.2011
Il Comune di Roveredo di Guà è organizzato in due Aree in cui lavorano complessivamente 5 dipendenti a tempo indeterminato e un dipendente con incarico ex art. 110 comma 1, D.Lgs 267/2000, ciascuna delle quali è affidata ad un Responsabile e rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi: 1) Servizio segreteria/ragioneria/demografici/elettorale; 2) Servizio Tecnica; I titolari dei Posizione Organizzativa (P.O.) ai quali è affidata la responsabilità di ciascuna area sono i seguenti: - MASSIMO FLAVIA, Funzionario di Elevata Qualificazione, in organico a tempo indeterminato, nominata con Decreto del Sindaco n. 3 del 02/05/2023, alla quale sono state affidate le funzioni di Responsabile della Posizione Organizzativa del Servizio segreteria/ragioneria/demografici/elettorale; - BONINSEGNA MORENO, Funzionario di Elevata Qualificazione, in organico a tempo determinato con incarico ex art. 110 comma 1, D.Lgs 267/2000, nominato con Decreto del Sindaco n. 2 del 29/06/2022 al quale sono state affidate le funzioni di Responsabile della Posizione Organizzativa del Servizio Tecnico.	
Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	Attraverso questa sezione, viene assorbito, qualora non specificamente approvato, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015. Alla data di adozione del presente Piano, l'Ente, considerate le proprie dimensioni operative (n. 6 addetti – n. 2 a tempo parziale), per motivi organizzativi legati alla necessità di rendere i servizi istituzionali ed espletare le attività ascritte alla propria competenza con efficienza, efficacia ed economicità, non ha disciplinato il Lavoro Agile o il Lavoro da remoto come modello. Rimane comunque applicabile la normativa nazionale di riferimento. In ogni caso, unitamente alla sezione del Piano, che rappresenta un atto di programmazione e di sviluppo del lavoro agile all'interno dell'Ente, l'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022 prevede l'adozione di un apposito Regolamento, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.). Come previsto dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D.M. n. 132/2022, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (CCNL 16/11/2022), l'Ente, qualora se ne ravvisasse la necessità di adottare uno specifico Piano, elaborerà la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, tenuto conto dei seguenti principi: - lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; - 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;

	- 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; - adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; - adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta. In accordo con la previsione di cui al DM 132/2022, ed al Piano tipo, verranno altresì contemplati: - le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); - gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; - i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione). Il nuovo CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, completando il quadro normativo in materia, ha previsto specifiche disposizioni riguardanti il lavoro agile ed il lavoro da remoto (artt. da 63 a 67) Nelle more della puntuale regolamentazione, pertanto, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Roveredo di Guà rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente normative in materia.
--	--

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026: deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 30/01/2024. Si rinvia espressamente ed integralmente al contenuto del sopraccitato provvedimento ed ai relativi allegati, nonché alle rispettive modificazioni, variazioni o integrazioni che dovessero essere deliberate nel corso dell'esercizio , che di seguito si riassume:
---	---

1) DOTAZIONE ORGANICA

CAT/PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE			TOTALE	
	TP	PT		2024	2025	2026	TP	PT
				TP PT	TP PT	TP PT		
Operatore esperto	1	0	nessuna	0 0	0 0	0 0	1	0
Operatore esperto	1	0	nessuna	0 0	0 0	0 0	1	0
Istruttore	1	0	nessuna	1 0	0 0	0 0	2	0
Funzionario	1	0	nessuna	0 0	0 0	0 0	1	0
Funz.elevata qualif	1	0	nessuna	0 0	0 0	0 0	1	0
Funz.elevata qualif	0	1	1 PT	0 1	0 0	0 0	0	1

Segretario comunale a scavalco

Piano Triennale di fabbisogno del personale 2024/2026

ANNO 2024

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Assunzione di n. 2 profili professionali:

- n. 1 funzionario elevata qualificazione (ex cat. D) part time 33% - 12 ore settimanali a decorrere dal 01.06.2024 in sostituzione incarico ex art. 110 Tuel in scadenza da assegnare all'area tecnica
- n. 1 istruttore (ex cat. C) a tempo pieno a decorrere dal 01.07.2024 da assegnare all'area amministrativo contabile

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2025

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni riservandosi di decidere in ordine di eventuali assunzioni e per la sostituzione di personale cessato, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2026

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni riservandosi di decidere in ordine di eventuali assunzioni e per la sostituzione di personale cessato, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Note:

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Elemento fondamentale e pertanto obbligatorio anche per le amministrazioni minori, è l'inserimento nel PIAO del Piano triennale dei fabbisogni di personale che rappresenta il più rilevante strumento di gestione del capitale umano e al quale sono legati diversi adempimenti per tutte le amministrazioni.

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 Piano Triennale Fabbisogni del Personale 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).

Gli elementi della sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni di personale sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi si accompagna la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree,
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione con mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti o meccanismi di progressione di carriera interni;
 - b) soluzioni esterne all'amministrazione con mobilità esterna in uscita o entrata e altre forme di assegnazione temporanea di personale tra Pubbliche Amministrazioni (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - c) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - d) concorsi;
 - e) stabilizzazioni;
- Formazione del personale: le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

L'Ente con deliberazione di Giunta Comunale N. 3 del 30/01/2024 ad oggetto "Ricognizione per l'anno 2024 di eventuali situazioni di esubero di personale nell'organico dell'ente. Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024/2026, quale sezione del Piano Integrato di attività e organizzazione.", corredata del parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio, ha approvato la programmazione dei fabbisogni del personale.

Il Comune di Roveredo di Guà cura la formazione del personale al fine di garantire l'accrescimento e lo sviluppo professionale dei dipendenti necessario al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi alla cittadinanza. Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione.

La formazione è uno strumento che consente ai dipendenti di sviluppare la crescita professionale nel rispetto del principio delle pari opportunità e non discriminazione.

L'ente si avvale di iniziative di formazione a titolo gratuito offerte da enti e associazioni quali IFEL, ASMEL, Anci, Regione Veneto, Provincia di Verona, ecc. oltre a processi di aggiornamento e/o formazione relativi alle procedure utilizzate per lo svolgimento delle attività proprie degli uffici svolti dalla software house.

La formazione a distanza rimane la modalità più frequente di erogazione dei corsi anche per l'economicità della stessa, non precludendo la formazione in aula sempre comunque in un'ottica del contenimento dei costi.