

COMUNE DI MONTORSO VICENTINO

Provincia di Vicenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2024-2026

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-*bis* (Piano delle azioni concrete) e 60-*ter*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-*ter*, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano

della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-*bis*, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti, la struttura e le modalità redazionali del Piano integrato di attività e organizzazione, secondo lo schema allegato al decreto medesimo.

Infine, lo stesso decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

La normativa in materia di PIAO tiene in considerazione le esigenze di semplificazione necessarie per gli enti di piccole dimensioni, individuandoli in quelli con meno di cinquanta dipendenti. In particolare, l'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022 citato ha disciplinato le modalità di semplificazione per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali sezioni obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza";
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Pertanto, il Comune di Montorso Vicentino, avendo una dotazione organica di personale composta da 12 unità, non è tenuto ad inserire nel proprio PIAO e quindi, a dare seguito alle attività previste da ciascuna, le seguenti sezioni:

- Valore pubblico;
- Performance;
- Monitoraggio.

Il Comune di Montorso Vicentino ha tuttavia scelto per uniformità e nel pieno spirito normativo di avere quante più informazioni in un unico documento, non prevedendo gli obiettivi per l'anno 2024 nel PEG, ma di allegarli al presente PIAO l'allegato A (parte integrante e sostanziale) che li contiene e prevede.

Vista la profonda variazione della consistenza e del turn-over del personale dell'Ente, nella redazione del presente documento si sono volute approfondire diverse criticità relative alla sezione 3.3 che hanno portato all'adozione del presente documento di programmazione oltre i termini previsti per legge.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Comune di Montorso Vicentino Indirizzo: Piazza G. Malenza 39 – 36050 Montorso Vicentino (VI) Codice fiscale: 81000420240 - Partita IVA: 00199830241 Tipologia: Pubbliche Amministrazioni Categoria: Comune Sindaco: Diego Zaffari Segretario comunale: Martina Lunardi Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Martina Lunardi Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 11 Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 3060 Telefono: 0444.685402 Sito internet: https://www.comune.montorsovicentino.vi.it/it PEC: montorsovicentino.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE VALORE PUBBLICO	DESCRIZIONE
2.2 Performance	<p>Contenuti</p> <p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. E' finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia.</p> <p>Gli obiettivi assegnati ad ogni responsabile di servizio sono riportati nell'allegato A.</p>

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

CONTENUTI

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.lgs. n. 33/2013.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 190/2012.

Mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga esaminata, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi. Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

1. identificazione;
2. descrizione;
3. rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase. Secondo l'ANAC, i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio. Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dell'amministrazione. Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche: - quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale); - quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

In coerenza con quanto contenuto nel PNA, il PTPCT **2024-2026**, adottato con deliberazione della Giunta comunale **n. 36 del 20.04.2023** (indicare la DGC di aprile con cui abbiamo confermato PTPCT 22-24) e che conferma il PTPCT 2022-2024 per assenza di fenomeni corruttivi o cambiamenti **rilevanti** dell'organigramma del Comune, ha individuato le seguenti "Aree di rischio":

- A) Assunzione e gestione del personale
- B) Contratti pubblici

- C) Provvedimenti ampliati della sfera giuridica privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D) Provvedimenti ampliati della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G) Incarichi e nomine
- H) Affari legali e contenzioso
- I) Pianificazione urbanistica
- L) Smaltimento dei rifiuti
- M) Programmazione e rendicontazione
- N) Organi istituzionali
- O) Servizi a domanda individuale

La preliminare mappatura dei processi è una condizione indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione, e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione. Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili di settore.

I contenuti della mappatura sono rappresentati nel Piano Anticorruzione disponibile all'interno del sito istituzionale del Comune di Montorso

Vicentino sezione *Amministrazione trasparente*

<https://montorsovicentino.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza>.

Si segnala che con avviso pubblico n. prot. 512 di data 18.01.2024 il Segretario comunale richiedeva alla cittadinanza di suggerire eventuali modifiche al PIAO nel termine di 30 giorni, comprensive anche della sezione anticorruzione e trasparenza, a seguito del quale avviso non sono pervenute osservazioni

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

Riferimenti normativi:

- e) articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- f) articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- g) articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- h) articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- i) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- j) D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- k) articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- l) 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;
- m) articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 12 unità di personale a tempo indeterminato</p> <p><i>di cui:</i> n. 10 a tempo pieno (di cui una in part-time all'86,11% dal 01.01.2023) n. 2 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/PROFILI PROFESSIONALI DI INQUADRAMENTO SECONDO IL NUOVO CCNL 16.11.2022</p> <p>n. 4 Funzionari <i>così articolati:</i> n. 1 con profilo di Funzionario tecnico di elevata qualificazione n. 1 con profilo di Funzionario Assistente Sociale n. 1 con profilo di Funzionario Contabile di elevata qualificazione n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo di elevata qualificazione</p> <p>n. 7 Istruttori <i>così articolati:</i> n. 5 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico n. 1 con profilo di Istruttore contabile</p> <p>n. 1 Operatore <i>così articolato:</i> n. 1 con profilo di Operatore esperto amministrativo</p>
	<p>Rappresentazione della consistenza di personale in seguito con rideterminazione e della dotazione organica al 31.03.2024</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA CON NUOVO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2024/2026:</p> <p>TOTALE: n. 10 unità di personale a tempo indeterminato</p> <p><i>di cui:</i> n. 8 a tempo pieno (di cui una in part-time all'86,11% dal 01.01.2023) n. 2 a tempo parziale</p> <p><i>di cui</i> n. 4 Funzionari <i>così articolati:</i></p>

		<p>n. 1 con profilo di Funzionario tecnico di elevata qualificazione n. 1 con profilo di Funzionario Assistente Sociale n. 1 con profilo di Funzionario Contabile di elevata qualificazione n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo Contabile di elevata qualificazione</p> <p>n. 6 Istruttori <i>così articolati:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Contabile n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico n. 4 con profilo di Istruttore Amministrativo</p>
<p>3.3.2 Programmazione e strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p>	<p>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, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <p>A) Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,86%;</p> <p>B) Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in <i>Tabella 1</i> è pari al 27,20% e quella prevista in <i>Tabella 3</i> è pari al 31,20%;</p> <p>C) Il comune, pertanto, si colloca pertanto entro la soglia più bassa, cd. comune virtuoso, 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, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 68.601,17 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 558.714,73;</p> <p>Nell'anno 2023, con decreto del Sindaco n. 5 del 19 febbraio, l'ente ha conferito l'incarico di segretario comunale i cui costi rientrano fra le spese del macroaggregato 01 redditi di lavoro dipendente, in quanto l'assunzione è precedente all'applicazione del DL 44/2023, art. 3 comma 6;</p> <p>D) ai fini della valutazione sulla capacità assunzionale dell'Ente, è necessario valutare però gli effetti dell'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del Decreto Ministeriale. L'applicazione di quanto previsto dalla <i>Tabella 2</i> individua una soglia di spesa di 429.754,66, determinata sommando la spesa di personale dell'anno 2018 all'incremento del 28% per 94.008,83 euro.</p> <p>E) il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 (2015/2019) su cessazioni 2014/2018 pari a 81.825,56, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la <i>Tabella 2</i> del d.m.;</p> <p>F) Come evidenziato dal prospetto di calcolo alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta a Euro 94.008,83, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale a tempo indeterminato per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata <i>Tabella 2</i> di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020 e del Dm 8.5.2018 "linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani del fabbisogno del personale", in un importo di Euro 429.754,66</p> <p>L'amministrazione prende atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in sede di rendiconto dell'anno finanziario 2022 la spesa di personale è risultata superiore al limite della <i>tabella 2</i> del D.M. 17 marzo 2022 di € 63.716,36. - la programmazione dei fabbisogni 2024/2026 è stata

		<p>rideterminata riducendo la dotazione organica con l'intenzione di rientrare nelle soglie di legge;</p> <ul style="list-style-type: none"> - la spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia" di cui alla <i>tabella 1</i>, con un importo stimato di € 519.106,50; - il superamento della soglia di cui alla <i>tabella 2</i> è prevista in euro 89.351,84, giustificabile dalle seguenti componenti: <ul style="list-style-type: none"> 1) presenza, in FPV, dei salari accessori di competenza 2022 per euro 23.571,21; 2) conferimento dell'incarico di Segretario Comunale di ruolo per un importo previsto di euro 80.938,86; - 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. 				
		<p>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente 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 come segue:</p> <table border="1" data-bbox="665 907 1469 1025"> <tr> <td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 461.052,77</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="665 1025 1469 1133"> <tr> <td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 419.899,37</td> </tr> </table> <p>Si specifica che, considerato l'ente come "virtuoso" ai sensi del D.M. 17 Marzo 2020 in quanto rispettante la percentuale del 27,20% delle spese di personale in rapporto alle entrate correnti, si è portata in detrazione la spesa di personale nei limiti quantitativi previsti dalla tabella 2 per un importo di euro 94.008,83;</p> <p>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</p> <p>Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:</p> <table border="1" data-bbox="665 1576 1469 1695"> <tr> <td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 43.222,12</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="665 1695 1469 1812"> <tr> <td>Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 2.800,00</td> </tr> </table> <p>a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale</p> <p>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, come da dichiarazioni rese dai Responsabili dei servizi, agli atti, con esito negativo.</p> <p>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</p>	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 461.052,77	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 419.899,37	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 43.222,12	Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 2.800,00
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 461.052,77						
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 419.899,37						
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 43.222,12						
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 2.800,00						

Atteso che:

g) 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;

h) 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;

i) 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;

b) stima della tendenza delle cessazioni e assunzioni:

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

cessazioni

ANNO 2024: eventuali non prevedibili;

ANNO 2025: eventuali non prevedibili;

ANNO 2026: eventuali non prevedibili;

assunzioni

ANNO 2024: sostituzione di personale eventualmente cessato necessario ad assolvere alle funzioni fondamentali dell'ente;

ANNO 2025: sostituzione di personale eventualmente cessato necessario ad assolvere alle funzioni fondamentali dell'ente;

ANNO 2026: sostituzione di personale eventualmente cessato necessario ad assolvere alle funzioni fondamentali dell'ente;

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

A) nel corso del triennio dovrà essere assicurata la tempestiva sostituzione del personale cessato per dimissioni o mobilità volontaria con unità di pari categoria e profilo, assunto con le modalità previste nel successivo punto 3.3.3.;

le sostituzioni di personale cessato rappresentano assunzioni come tutte le altre, non è sufficiente che la spesa del dipendente in uscita sia ricompresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto; è necessario tenere conto dell'insieme della spesa del personale dell'anno per far sì che nel complesso, il principio della sostenibilità finanziaria imposto dalla norma sia garantito.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

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 impostata 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.

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione nell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>Si procederà alla copertura di eventuali cessazioni dando priorità alla procedura della mobilità volontaria, sebbene l'obbligo di attivare la procedura di mobilità propedeuticamente all'indizione di procedure concorsuali è stato temporaneamente sospeso fino al 31 dicembre 2024 dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 e ss.mm.ii. L'Amministrazione ritiene infatti opportuno attivare la procedura di mobilità non solo al fine di acquisire persone già in possesso di determinate competenze, ma anche in ottica di economia.</p> <p>Anno 2025: Si procederà alla copertura di eventuali cessazioni dando priorità alla procedura della mobilità volontaria;</p> <p>Anno 2026: Si procederà alla copertura di eventuali cessazioni dando priorità alla procedura della mobilità volontaria;</p> <p>a) progressioni verticali di carriera: Non previste.</p> <p>b) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Si ritiene di procedere, nel triennio 2024-2026, alla stipula di contratti di lavoro flessibile, a tempo determinato o somministrazione di lavoro, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della spesa massima di € 43.222,12 quantificata ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e nel rispetto dei vincoli di spesa del personale; Possibilità di utilizzo di personale da altri enti per incarichi previsti dall'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 e utilizzo di personale in comando da altri enti per far fronte ad eventuali emergenze e carenza di personale;</p> <p>Prosecuzione dell'accordo con il Comune di Gambellara a seguito della sottoscrizione della convenzione per l'esercizio associato della funzione "progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art. 118, quarto comma, della costituzione";</p> <p>c) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non previste nel triennio 2024 – 2026.</p>
--	--	---

**3.3.4
Formazione del
personale**

- a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**
- La dimensione ridotta dell'organico e la diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di ente; le iniziative formative coinvolgeranno comunque tutti i dipendenti dell'ente. Si darà priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione. L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dai Responsabili di servizio di riferimento favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.
- Si confermano i corsi di formazione sull'anticorruzione e la trasparenza. Saranno coinvolte le aree in cui è strutturato il sistema organizzativo del Comune:
- Area affari generali: servizio segreteria/biblioteca / servizi sociali/ servizi demografici e statocivile/commercio/polizia mortuaria;
 - Area finanziaria: servizio ragioneria - / servizio economato e tributi;
 - Area territorio e lavori pubblici: servizio urbanistica - edilizia privata / servizio lavori pubblici.
- b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**
- Le attività di formazione del personale saranno assicurate mediante ricorso a soggetti specializzati con l'utilizzo di fondi stanziati in bilancio e ad altri soggetti messi a disposizione da enti diversi.
- c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**
- L'ente intende favorire i percorsi di studio e di specializzazione del personale dipendente con il ricorso ai permessi studio previsti dai contratti di lavoro vigenti e favorendo la conciliazione tra la prestazione lavorativa dei dipendenti interessati e la fruizione dei permessi assegnando, nel rispetto dell'organizzazione dei servizi, turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi, la preparazione a esami e master.
- Per quanto possibile e nel rispetto della vigente normativa in materia, l'ente non impedisce ai Funzionari con specializzazioni di svolgere incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di accrescere le proprie competenze anche a favore del Comune (ad es. come CTU).
- d) obiettivi e risultati attesi della formazione:**
- Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:
- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
 - valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
 - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
 - fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
 - preparare il personale all'evoluzione normativa e organizzativa dell'Amministrazione comunale, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione.
- Le attività di formazione del personale saranno assicurate mediante ricorso a soggetti specializzati con l'utilizzo di fondi stanziati in bilancio e ad altri soggetti messi a disposizione da enti diversi.