

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 - 2027

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

COMUNE DI VILLAGA

INDIRIZZO: VIA ROMA 35

CODICE FISCALE: 00529770240

PARTITA IVA:00529770240

SINDACO: DOTT. EUGENIO GONZATO

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 6

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 1903

TELEFONO: 0444 886037

SITO INTERNET: www.comune.villaga.vi.it

E-MAIL: segreteria@comune.villaga.vi.it

PEC: villaga.vi@cert.ip-veneto.net

Sezione 2.2: Performance

2.2 Performance	Piano della performance	<p>Il decreto 30.06.2022, n. 132, prevede all'art. 6, che le PA con meno di 50 dipendenti non procedano alla compilazione della sezione 2.2 Performance.</p> <p>Per semplificazione amministrativa, si inseriscono nel PIAO 2025/2027 il Piano della performance e gli obiettivi operativi (allegati sub 1) relativi all'anno 2025.</p> <p>Il Piano della performance detta obiettivi di processo trasversali che devono essere perseguiti da tutti i dipendenti, quali modalità operative da osservare nello svolgimento delle proprie attività lavorative.</p> <p>Si tratta di indirizzi che riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none">- semplificazione e miglioramento dei rapporti con i cittadini;- miglioramento dell'informazione e comunicazione interna ed esterna, con puntuale attuazione dei principi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni;- diffusione nell'organizzazione del principio di legalità, in primis mediante l'attuazione del piano anticorruzione e del codice di comportamento del personale. <p>Il Piano della performance individua inoltre dei comportamenti trasversali che devono essere tenuti da tutti i dipendenti, quali modalità di agire e di relazionarsi con i colleghi e con gli utenti, come di seguito dettagliati:</p> <ol style="list-style-type: none">1) <i>coesione</i> fra Servizi e Uffici, attraverso una gestione delle relazioni con i colleghi orientata alla <i>condivisione dei valori comuni</i>, alla ottimale realizzazione dei servizi dell'Ente e allo scambio delle informazioni strategiche;2) <i>collaborazione organizzativa</i> nella realizzazione delle attività e dei servizi, da conseguire attraverso un'ampia flessibilità nel recepire le esigenze di ciascun Servizio e Ufficio, favorendo lo <i>scambio di flussi di informazioni e con una metodologia orientata al risultato finale</i>, senza personalizzazioni e protagonismi in un'ottica di superamento di logiche di ufficio;3) <i>puntuale attuazione degli obblighi di pubblicità e diffusione</i> delle informazioni di cui al piano per la trasparenza;4) <i>comportamenti improntanti alla legalità</i>, nel rispetto e con l'attuazione del piano di prevenzione della anticorruzione e del codice di comportamento del personale dipendente.5) svolgere tutte le competenze del proprio servizio:<ul style="list-style-type: none">- non considerando il posto ricoperto come "posizione di un potere" sul cittadino utente, ma come "centro di servizio";
------------------------	--------------------------------	--

		<ul style="list-style-type: none">- promuovendo, attraverso gli organi istituzionali, un'azione sempre più efficace ed efficiente per facilitare il rapporto tra cittadino ed ente;- organizzando la struttura di competenza in modo ordinato e produttivo, infondendo nei propri collaboratori entusiasmo, senso di responsabilità e spirito di servizio;- prestando attenzione ai problemi di efficienza ed efficacia, che non possono essere risolti solo con le leggi, ma con una professionalità organizzativo gestionale; <p>6) anticipare lo studio dei problemi trovando autonomamente le soluzioni e segnalare agli organi di indirizzo politico le proposte di finanziamento cui l'ente ha possibilità di concorrere;</p> <p>7) <i>rispondere in prima persona delle proprie scelte</i> e, nel caso di più soluzioni ugualmente legittimamente praticabili, verificare preventivamente con l'amministrazione quella che si intende attuare;</p> <p>8) <i>elevare il livello della qualità amministrativa gestionale e dei servizi resi</i>, al fine di soddisfare meglio l'esigenza della popolazione e garantire un ulteriore miglioramento della qualità della vita;</p> <p>9) <i>monitorare i tempi</i> di risposta alle istanze dei cittadini e dei vari enti da parte dei responsabili del procedimento individuati all'interno del settore, oltre che i termini temporali entro i quali verranno le fasi di gestione dell'entrata e della spesa;</p> <p>10) <i>rispettare e fare rispettare la normativa contrattuale</i> in vigore e le disposizioni contenute in circolari interne ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>rispettare le disposizioni in merito all'orario di lavoro in entrata ed in uscita;</u>- <u>non allontanarsi dal posto di lavoro in assenza di preventiva autorizzazione e tempestiva registrazione dell'assenza con le modalità indicate dall'ufficio personale;</u>- <u>tenere un comportamento educato e rispettoso sia verso i cittadini che nei confronti di amministratori e dipendenti;</u> <p>11) <i>evitare comportamenti ostruzionistici</i> che possono ritardare o interrompere il regolare svolgimento di procedimenti amministrativi, tecnici e contabili in atto;</p> <p>12) adottare le determinazioni di propria competenza in conformità alle leggi, allo statuto e ai regolamenti in vigore, e nel rispetto delle dotazioni finanziarie attribuite, evitando qualsiasi situazione che possa pregiudicare l'equilibrio del bilancio;</p> <p>13) adottare per quanto riguarda l'affidamento di lavori o servizi e per gli acquisti, apposita determinazione a contrarre e determinazione di aggiudicazione definitiva, contenente per l'impegno di spesa, con relativa</p>
--	--	---

		<p>comunicazione al terzo interessato, e infine la liquidazione dopo la verifica della regolarità della prestazione e della documentazione fiscale e della documentazione in genere;</p> <p>14) rispettare il codice di comportamento, le norme sull'anticorruzione ed in materia di trasparenza, perseguire l'etica pubblica;</p> <p>15) operare una riduzione e razionalizzazione delle spese di ufficio (telefono, spese postali, energia elettrica, riscaldamento, fotocopiatrice, acquisti vari ecc..) oltre che delle spese di gestione degli impianti comunali assegnati al proprio servizio;</p> <p>16) controllare a campione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 le autocertificazioni e le dichiarazioni sostitutive con particolare riferimento a quelle presentate in occasione di incarichi vari, di lavoro e forniture, di contributi, di licenze, di autorizzazioni e concessioni;</p> <p>17) applicare e rendere operativa la normativa sulla tutela della riservatezza e la protezione dei dati personali e sensibili, verso la quale ogni operatore è responsabile indipendentemente da regolamenti o direttive ai fini della sicurezza nel trattamento dei dati e della sicurezza informatica;</p> <p>18) perfezionare le seguenti aree di competenze:</p> <p>a) Competenza organizzativa: consiste essenzialmente nell'orientare l'attività del personale assegnato in tempi ragionevoli, in modo chiaro e senza esitazioni, distribuendo compiti e attività in modo finalizzato al buon andamento dei processi produttivi, organizzando i servizi senza soluzione di continuità, gestendo a tal fine le sostituzioni del personale, autorizzando le ferie previa ponderata programmazione ed elaborando strategie direzionali che mirino all'ottimale funzionamento dei servizi assegnati;</p> <p>b) Coordinamento tra servizi e uffici: la capacità di relazionarsi e coordinarsi tra i responsabili apicali è la premessa imprescindibile per realizzare gli obiettivi. I settori produttivi della macchina amministrativa mirano alla realizzazione di un disegno complessivo e unitario. Qualsiasi frammentazione rischia di inceppare il meccanismo e di ritardare il miglioramento produttivo;</p> <p>c) Orientamento all'utenza: il motore dell'azione amministrativa deve essere il soddisfacimento dei bisogni dell'utente. Il titolare del potere di gestione (dipendente incaricato delle funzioni dirigenziali) ha il compito di scegliere, nel ventaglio di soluzioni possibili, quelle che mirino al più elevato grado di soddisfazione del beneficiario finale.</p> <p>Si devono privilegiare la gentilezza, la chiarezza delle informazioni, la predisposizione di una modulistica completa e semplice e l'adozione di ogni iniziativa ritenuta necessaria a rendere ottimale il servizio reso alla cittadinanza;</p> <p>d) Continuità della presenza in servizio: salvi i diritti contrattuali (ferie, permessi per la formazione etc.) il Responsabile del servizio deve garantire continuità nella presenza in servizio, nonché disponibilità a prolungare l'orario di lavoro laddove si ravvisino esigenze di servizio. Il responsabile, prima di assentarsi,</p>
--	--	---

		<p>deve verificare la presenza in servizio del proprio sostituto e coordinarsi con lo stesso prima di usufruire di un periodo di ferie che devono essere preventivamente autorizzate;</p> <p>e) Realizzazione degli obiettivi con contestuale svolgimento dell'attività ordinaria: gli obiettivi sono in parte di processo, con miglioramento degli <i>standards</i> di qualità, e in parte obiettivi strategici e di sviluppo. Presupposto e base per lo svolgimento degli obiettivi, è il corretto e pieno svolgimento dell'attività ordinaria propria dei servizi di competenza;</p> <p>f) Concorrere alla completa attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, per l'attuazione delle quali è essenziale il rispetto dei tempi procedurali.</p> <p><u>Verrà misurato il grado di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati: rientrerà fra gli indici per la valutazione della performance nell'area dei comportamenti.</u></p>
	<p>Piano degli obiettivi anno 2025</p>	<p>Il decreto 30.06.2022, n. 132, prevede all'art. 6, che le PA con meno di 50 dipendenti non procedano alla compilazione della sezione 2.2 Performance.</p> <p>Per semplificazione amministrativa, si inseriscono nel PIAO 2025/2027 gli obiettivi di performance, allegato sub A-1 relativi all'anno 2025; sono così suddivisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiettivi trasversali dal n. 1 al n. 3; - obiettivi operativi dal n. 4 al n. 5 assegnati all'area amministrativa; - obiettivi operativi dal n. 6 al n. 7 assegnati all'area finanziaria; - obiettivi operativi dal n. 8 al n. 10 assegnati all'area tecnica. <p>Gli obiettivi trasversali e operativi, valutati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance, saranno monitorati e rendicontati nei termini e modi previsti dal medesimo sistema.</p>
	<p>Piano delle azioni positive</p>	<p>Il decreto 30.06.2022, n. 132, non prevede, all'art. 6, che le PA con meno di 50 dipendenti includano nel PIAO il Piano delle azioni positive.</p> <p>Per semplificazione amministrativa, si inserisce nel PIAO 2025/2027, quale allegato sub A-2, il Piano delle azioni positive 2024/2026 (confermato).</p>

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

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);
- legge 06.11.2012, n. 190
- PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023
- Aggiornamento 2023 del PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il decreto 30.06.2022, n. 132, prevede all'art. 6, comma 1, che le PA con meno di 50 dipendenti procedano alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente considerando le aree di rischio:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo.

L'aggiornamento 2023 PNA 2022 è stato approvato con la delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023: gli ambiti di aggiornamento sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022, in particolare all'area dei contratti pubblici, al fine di adeguare i contenuti dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ad alcune disposizioni del nuovo codice dei contratti, in particolare:

- a. nella sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *mala administration* e alle relative misure di contenimento, si è intervenuti laddove i rischi e le misure previamente indicati non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.)
- b. alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa, alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, comma 5, e 28, comma 4, del nuovo codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023).

A seguito dell'aggiornamento 2023 al PNA, sono quindi state adottate le modifiche conseguenti del PTPCT, che nell'aggiornamento 2024/2026 contiene:

- a. negli allegati A – C, l'elenco delle possibili criticità (e misure per mitigarle) conseguenti alla definitiva immissione nel sistema dei contratti pubblici (con l'approvazione del D.lgs. 36/2023) di diverse norme, precedentemente derogatorie, di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC;
- b. nell'allegato D, l'aggiornamento della disciplina della trasparenza dei contratti pubblici, con la precisazione della trasparenza applicabile nel periodo transitorio come sotto riepilogata:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella “ <i>Sezione Amministrazione trasparente</i> ” sottosezione “ <i>Bandi di gara e contratti</i> ”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’allegato 9 al PNA 2022 (già recepito dall’allegato D del PTPCT 2023/2025)
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP, e pubblicazione in Amministrazione Trasparente, secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, di cui agli artt. 19 e ss. gg. e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Resta ferma la disciplina speciale dettata dal MEF, per i dati sui contratti PNRR, per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo “ReGiS” descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.

L’aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, contenente tra gli altri un nuovo allegato per la trasparenza per i Comuni di piccole dimensioni (meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti al 31.12 dell’anno precedente), è stato oggetto di consultazione scaduta in data 13.01.2025. Considerato che, nel corso dell’anno 2024, non si sono verificati né episodi di corruzione né violazioni del PTPCT 2024/2026 riferibili ai soggetti tenuti all’applicazione di detto Piano, il PTPCT 2024/2026 può essere confermato, riservandosi eventualmente la successiva modifica per adeguarlo alle previsioni dell’aggiornamento 2024 al PNA 2022, qualora tale aggiornamento fosse approvato definitivamente da ANAC con i medesimi contenuti pubblicizzati nel corso della consultazione pubblica.

In allegato (sub A-3) viene riportato il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026, redatto secondo le indicazioni contenute nel PNA 2022 e successivo aggiornamento 2023. Il PTPCT 2024/2026 è corredato dai seguenti allegati, tutti aggiornati:

- Allegato A – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi
- Allegato B – Analisi dei rischi
- Allegato C – Individuazione e programmazione delle misure
- Allegato C1 – Mappatura processi PNRR e misure
- Allegato D – Misure di trasparenza
- Allegato E – Obblighi di trasparenza dei contratti pubblici dal 2024

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

3.1 Struttura organizzativa	<p>Il modello organizzativo è rappresentato nell'organigramma allegato sub A-4.</p> <p>Ai sensi dell'art. 97 del D.lgs. 267/2000, è previsto il Segretario comunale (organo obbligatorio), nominato dal Sindaco tra gli iscritti nell'apposito Albo regionale del Veneto dei Segretari Provinciali e Comunali.</p> <p>L'Ente è suddiviso in 3 Aree cui sono preposti quali Responsabili, per l'area finanziaria e tecnica, 2 dipendenti inquadrati nell'area contrattuale dei Funzionari e Elevata Qualificazione, con incarico di EQ; per l'area amministrativa, la responsabilità è assegnata al sindaco (ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge n. 388/2000, come modificato dall'art. 29, comma 4, della legge n. 488/2001). Non sono previsti dirigenti.</p> <p>I servizi afferenti alle aree sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Amministrativa, cui afferiscono gli uffici: Demografici, Elettorale, Cultura; Segreteria, Protocollo, Sociale, Sport;2. Finanziaria, cui afferiscono gli uffici: Ragioneria; Personale; Istruzione; Partecipate;3. Tecnica, cui afferiscono gli uffici: Edilizia Pubblica; Edilizia Privata e Urbanistica; SUAP e Commercio; Patrimonio; Informatica. <p>I servizi sociali risultano affidati in appalto; il servizio tributi è svoto in gestione associata con il Comune di Barbarano Mossano.</p> <p>Alla data del 31/12/2025, il personale, complessivamente di 6 unità, era così suddiviso nelle 3 Aree:</p> <ul style="list-style-type: none">- n. 2 area Amministrativa, un Operatore Esperto e un Istruttore;- n. 1 area Finanziaria, un Funzionario anche incaricato di EQ;- n. 3 area Tecnica, un Funzionario (anche incaricato di EQ), un Istruttore e un Collaboratore Esperto. <p>Viene allegata sub A-5 la tabella che rappresenta i profili di ruolo previsti nell'ente.</p>
------------------------------------	---

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>La disciplina del lavoro agile, già stata approvata con il PIAO 2023/2025, è contenuta nell'allegato sub A-6, che viene integrato con gli allegati sub A-7 (accordo individuale), sub A-8 informativa sicurezza) e sub A-9 (individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile). Non essendo intervenute modifiche normative, né emerse criticità in fase di applicazione, non sono apportate modifiche alla disciplina precedentemente approvata.</p> <p>Le ridotte dimensioni dell'ente rendono particolarmente complesso lo svolgimento del lavoro agile, soprattutto in termini di quantità di dipendenti assegnabili contemporaneamente allo svolgimento di attività lavorativa in tale modalità.</p> <p>La disciplina che l'Ente si è dato risponde alle previsioni contrattuali del CCNL 2019/2021.</p> <p>Gli obiettivi sono assegnati al lavoratore agile dal rispettivo Responsabile di Servizio, in allegato all'accordo individuale di lavoro.</p> <p>I miglioramenti previsti in termini di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa riguardano la potenziale riduzione delle assenze legate a motivi organizzativi e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro; smaltimento di eventuale lavoro arretrato.</p>
--	--

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

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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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, 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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</p> <p>TOTALE: n. 6 unità di personale <i>di cui:</i></p> <p>n. 6 a tempo indeterminato di cui n. 6 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale</p> <p>n. 0 a tempo determinato</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 2 Funzionari e titolare di Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario contabile con incarico di Elevata Qualificazione. n. 1 con profilo di Funzionario tecnico con incarico di Elevata Qualificazione</p> <p>n. 2 Istruttore <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo</p>
--	---	---

		<p>n. 2 Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Operatore esterno</p>
	<p>3.3.2 Programmazione 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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,28% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 111.228,34 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 382.826,67; ▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 111.228,34, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 382.289,67. <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:</p>

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 Euro 272.061,33+ SPAZI ASSUNZIONALI
TABELLA 1 D.M. 111.228,34 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro
382.289,67 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 311.468,00

Vista la relazione Allegato 1) esplicativa dei conteggi effettuati in applicazione al D.M. 17/03/2020;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato 2-3 alla presente programmazione; 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.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 327.211,52
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 298.622,40

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, 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:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 31.154,18
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 2.500,00
--

a.4) 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, come da note dei Responsabili dei servizi prot. n. 565 del 30/01/2025, con esito negativo.

a.5) 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, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Villaga 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 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

		<p>Essendo l'ente nella fascia delle amministrazioni virtuose, le assunzioni per le sostituzioni del personale cessato non incidono sulla capacità assunzionale concessa dal DM 2020.</p> <p>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 con Verbale nr.49 (prot. n. 607) del 30.01.2025.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Nulla</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Non sono previste assunzioni</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non si prevede di assumere mediante mobilità tra enti, ai sensi art. 30 D.Lgs. 165/2001.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Non si prevedono progressioni verticali, né ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 nè del CCNL 2019/2021.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Si prevede l'assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 o mediante contratto di somministrazione lavoro, per le eventuali necessità che nel corso d'anno si rendessero necessarie.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non si prevede di stabilizzare personale</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p>

		<p>L'Ente intende somministrare a tutto il personale, anche mediante appalto a società formative esterne, la formazione obbligatoria in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none">- Anticorruzione,- Salute e sicurezza. <p>In relazione agli esiti del test delle competenze, svolto nel 2024, all'interno del progetto Syllabus, in materia di</p> <ul style="list-style-type: none">- Digitalizzazione, informatizzazione e sicurezza informatica <p>il programma formativo prevede che tutto il personale raggiunga, entro la fine dell'anno 2025, al grado avanzato in almeno due percorsi formativi proposti in Syllabus.</p> <p>Sempre all'interno del progetto Syllabus, tutto il personale consegue il livello specialistico del percorso Conoscere il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile (complessive n. 5 ore di formazione).</p> <p>Tutto il personale svolgerà per l'anno 2025 giornate di formazione specialistica,</p> <ul style="list-style-type: none">- Formazione specifica nei vari ambiti di attività <p>scelte liberamente in materie afferenti all'attività ordinariamente svolta, preferendo i corsi gratuiti proposti da Syllabus qualora disponibili.</p> <p>b) Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>L'Ente si avvale di formatori esterni, sia mediante la fruizione di corsi on line che in aula; i corsi potranno essere sia a pagamento che gratuiti (esempio corsi forniti da: Governo tramite piattaforma Syllabus; IFEL; Anci Veneto Formazione; ecc.).</p> <p>c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>L'Ente garantisce ai dipendenti, che ne facessero richiesta, la fruizione dei permessi contrattualmente e legislativamente previsti per percorsi di istruzione scolastica.</p> <p>d) Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze.</p> <p>L'Ente si prefigge di mantenere un aggiornamento costante di tutti i dipendenti nelle specifiche materie di competenza.</p> <p>Rispetto, in particolare, alla formazione in materia di anticorruzione, salute e sicurezza, digitalizzazione informatizzazione e sicurezza informatica, l'Ente intende raggiungere gli obiettivi essenziali e obbligatori previsti per legge.</p> <p>La formazione riportata alla lettera a) è obbligatoria, non concorre ai punteggi per eventuali progressioni economiche e ha l'obiettivo di svolgimento, da parte di ciascun dipendente, di almeno 20 ore annue di formazione.</p>
--	--	--

