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

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

COMUNE DI VAL LIONA

INDIRIZZO: PIAZZA MARCONI 1

CODICE FISCALE: 04078130244

PARTITA IVA: 04078130244

SINDACO: PROF. MAURIZIO FIPPONI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 13

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 3081

TELEFONO: 0444 889989 – 889522

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

E-MAIL: protocollo@comune.valliona.vi.it

PEC: comune.valliona.vi@pecveneto.it

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 2024.</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:<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> <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> <ul style="list-style-type: none">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;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;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. 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;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>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. 6 assegnati ai servizi finanziari; - obiettivi operativi dal n. 7 al n. 10 assegnati ai servizi amministrativo-tributario; - obiettivi operativi dal n. 11 al n. 14 assegnati ai servizi tecnici. <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 2024 PNA 2023 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 2024 al PNA, sono quindi state adottate le modifiche conseguenti del PTPCT, che nell'aggiornamento 2025/2027 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	Publicità 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-9) viene riportato il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026, redatto secondo le indicazioni contenute nel PNA 2023 e successivo aggiornamento 2024. Il PTPCT 2025/2027 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, che precisa ed integra il precedente adottato nel 2017 a seguito della fusione dei comuni di San Germano ai Berici e Grancona, è stato adottato dall'Ente nel 2023 ed è rappresentato nell'organigramma allegato sub A-3.</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 Servizi cui sono preposti altrettanti Responsabili, titolari di elevata qualificazione. Non sono previsti dirigenti. I servizi sono:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Amministrativo-tributario, cui afferiscono n. 3 uffici: Demografici, Istruzione, Cultura e Servizi Sociali; Segreteria; Commercio e Tributi;2. Finanziari, cui afferiscono n. 2 uffici: Ragioneria; Personale;3. Tecnici, cui afferiscono n. 2 uffici: Edilizia Pubblica; Edilizia Privata e Urbanistica. <p>Alla data del 31/12/2024, ciascun ufficio vedeva assegnato il seguente personale (in termini numerici e con indicazione del Responsabile di Servizio):</p> <ol style="list-style-type: none">a) Demografici, Istruzione, Cultura e Servizi Sociali: 2;b) Segreteria: 2 (di cui 1 Responsabile di Servizio);c) Commercio e Tributi: 1;d) Ragioneria e Personale: 2 (di cui 1 Responsabile di Servizio);e) Edilizia Pubblica: 1;f) Edilizia Privata e Urbanistica 3 (di cui 1 Responsabile di Servizio).g) Viabilità: 2 <p>Il personale, complessivamente di 13 unità, è suddiviso nei 3 Servizi, ossia in 3 unità organizzative, composte in media da 4 dipendenti (con evidenza che un Servizio – Unità organizzativa è dotata di un numero di dipendenti pari alla metà del numero medio).</p> <p>Viene allegata sub A-4 la tabella che rappresenta i profili di ruolo previsti nell'ente.</p> <p>Il modello organizzativo prevede la dislocazione in due sedi di lavoro; la maggior parte degli uffici viene collocata nella sede principale; l'ufficio Demografici, Cultura, Servizi sociali e Istruzione è collocato nella sede secondaria (ex sede municipale del Comune di San Germano ai Berici).</p>
------------------------------------	--

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>La disciplina del lavoro agile, già stata approvata con il PIAO 2023/2025, è contenuta nell'allegato sub A-5, che viene integrato con gli allegati sub A-6 (accordo individuale), sub A-7 informativa sicurezza) e sub A-8 (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>Le attività individuate all'allegato 8 sono svolte in modalità agile accedendo da remoto ai programmi gestionali e alla posta elettronica, essendo tutto collocato in cloud. Il server presso cui sono salvati i documenti dell'ente è accessibile da remoto con collegamento sicuro VPN. Sono disponibili n. 2 pc portatili, dotati di appositi programmi atti alla protezione da accessi esterni ai dati, da assegnare al personale che svolga lavoro agile.</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. 13 unità di personale <i>di cui:</i> n. 13 a tempo indeterminato di cui: - n. 12 a tempo pieno - n. 1 a tempo parziale</p> <p>n. 0 a tempo determinato</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 3 area Funzionari <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Funzionario titolare di Elevata Qualificazione – servizi finanziari. n. 1 con profilo di Funzionario titolare di Elevata Qualificazione – servizi amministrativo-tributari n. 1 con profilo di Funzionario titolare di Elevata Qualificazione – servizi tecnici</p> <p>n. 7 area Istruttori <i>così articolate:</i></p>
--	---	---

		<p>n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo esperto affari generali, servizi demografici e sociale</p> <p>n. 2 con profilo di Istruttore tecnico</p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore contabile</p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo esperto tributario</p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore tecnico manutentore del patrimonio</p> <p>n. 3 area Operatori Esperti <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Addetto ai servizi demografici, cultura, istruzione e serv.sociali</p> <p>n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico</p> <p>n. 1 con profilo di Operatore addetto a manutenzione</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>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"> ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%; ▪ Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,23% per cui l'ente è da considerarsi VIRTUOSO; ▪ 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 155.401,51, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 705.322,55; ▪ Dal 2025 vi è la cessazione dell'efficacia della Tabella 2 riportata nell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, che calmierava la crescita della spesa di personale per gli enti virtuosi. Dal corrente anno quindi i Comuni, nella programmazione delle assunzioni - e fatto salvo il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato all'organo di revisione - potranno potenzialmente espandere la

propria spesa di personale fino al raggiungimento del valore soglia determinato dall'applicazione della Tabella 1, ex art. 4.

- 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 155.401,51, portando a individuare la *soglia* 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 705.322,55.
- Nel bilancio di previsione 2025/2027, approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 47 del 17.12.2024, è stata prevista una spesa di personale, per ciascun esercizio considerato, pari a complessivi € 549.921,04: l'Ente ha un margine per nuove assunzioni di € 155.401,51 che risulta pari alla differenza tra la spesa massima sopra quantificata in € 705.322,55 e la spesa prevista a bilancio, che corrisponde ad € 549.921,04.

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:

SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO 2023 Euro 513.832,82
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 177.040,18
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 690.873,00 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 549.921,04

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 2014/2016: Euro 570.596,34
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 549.713,25

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 7.485,27
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 3.100,00

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà 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. 866 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;
- l'art. 7 comma 1 D.M. 17 marzo 2020 recita testualmente “*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*”. La maggiore spesa di personale derivante da assunzioni a tempo indeterminato effettuate a valere sugli spazi concessi dal decreto può essere quindi portata in detrazione dall'aggregato complessivo della spesa di personale, nel rispetto dei limiti di spesa sopracitati.

SI ATTESTA

che il Comune di Val Liona non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni:

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

- **Anno 2025:** n. 1 Operatore esperto con il profilo di collaboratore amministrativo – servizi tecnici – part-time 55,55% (20 ore settimanali) – ultimo giorno di servizio 28/02/2025;
- **Anno 2026:** n. 1 Istruttore con il profilo di Istruttore amministrativo esperto servizi demografici, cultura, istruzione e servizi sociali;
- **Anno 2027:** nessuna cessazione prevista.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- Il 28/02/2025 si verificherà la cessazione dal servizio per pensionamento di un Operatore Esperto con il profilo di collaboratore amministrativo – servizi tecnici, attualmente in servizio a tempo parziale a 20 ore settimanali.
- Nel 2025 si prevede la sostituzione di tale Operatore Esperto (part-time 55,55%), con assunzione di un Istruttore a tempo indeterminato e part-time 50% con profilo tecnico (ex cat. C) da assegnare ai servizi Tecnici.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si prevede inoltre di aumentare l'organico con un ulteriore Istruttore con profilo amministrativo (ex cat. C) da assegnare ai servizi Amministrativi-tributari, anch'esso a tempo indeterminato e part-time 50%. Questa nuova figura viene assunta utilizzando la facoltà prevista dall'art. 7, comma 1, D.M. 17 marzo 2020, per cui la spesa complessiva annua, che corrisponde ad € 16.035,86, non viene computata tra le spese di personale ai sensi art. 1, comma 557 della Legge 296/2006. Si rende opportuna questa assunzione per aumentare l'organico dei Servizi Amministrativo-tributari, in quanto le attività amministrative, in particolare quelle afferenti ai Servizi Sociali, sono in costante sofferenza per un aumento esponenziale delle pratiche e dei servizi offerti all'utenza. <p style="text-align: center;">Certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>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 prot. n. 876 del 30/01/2025.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non si prevedono trasferimenti di personale tra i servizi dell'ente.</p> <p>b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Si prevede di assumere, nell'anno 2025, attraverso procedura concorsuale pubblica, personale nei termini sotto indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 ISTRUTTORE a tempo part-time 50% e indeterminato, con <u>profilo amministrativo</u>, inquadrato nell'area degli Istruttori (ex categoria C), da assegnare al servizio amministrativo-tributario; - n. 1 ISTRUTTORE a tempo part-time 50% e indeterminato, con <u>profilo tecnico</u>, inquadrato nell'area degli Istruttori (ex categoria C), da assegnare ai servizi tecnici; <p>L'Ente ha già attivato la procedura per le due nuove figure (già indicate nel DUP 2025/2027) attraverso l'invio a Veneto Lavoro della richiesta della disponibilità di personale, ai sensi ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001. Veneto Lavoro ha già comunicato che nella lista di disponibilità completa e conservata da Veneto Lavoro, non risultano iscritti lavoratori aventi i requisiti richiesti.</p> <p>Si prevede che il 01/01/2026 cessi, inoltre, per pensionamento, un Istruttore con il profilo di <u>Istruttore amministrativo</u>, esperto servizi demografici, cultura, istruzione e servizi sociali;</p> <p>Si prevede di assumere, nell'anno 2026, personale con lo stesso inquadramento, attraverso l'attivazione di procedura concorsuale pubblica, in sostituzione del cessato, per cui la spesa di personale non aumenta.</p>

		<p>Qualora si verificassero delle cessazioni non previste in corso di vigenza del presente PIAO, si provvederà alla loro sostituzione tramite mobilità o concorso pubblico proprio o di altre amministrazioni.</p> <p>c) Assunzioni mediante mobilità volontaria: L'art. 30 del D.Lgs. 165/2021 prevede che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, le amministrazioni devono attivare la mobilità, provvedendo in via prioritaria l'ammissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni. L'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, aveva derogato all'obbligo di esperire la mobilità volontaria fino al 31/12/2024 e quindi dal 2025 è necessario attivare questa procedura prima di svolgere il concorso pubblico di tutte e tre le figure sopraindicate.</p> <p>d) Progressioni verticali di carriera: Non si prevedono progressioni verticali (mediante facoltà prevista dal nuovo CCNL 2019/2021).</p> <p>e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Non si prevedono assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile.</p> <p>f) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non si prevedono stabilizzazioni.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: L'Ente intende somministrare a tutto il personale, mediante appalto a società formative esterne, la formazione obbligatoria in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Anticorruzione,</i> - <i>Salute e sicurezza.</i> <p>In relazione agli esiti del test delle competenze, svolto nel 2023, da tutto il personale all'interno del progetto <i>Syllabus</i>, al fine di conseguire almeno due step di miglioramento (dando priorità agli ambiti in cui si è ottenuto quale risultato <i>nessun livello, base o intermedio</i>), sono stati svolti, negli anni precedenti, i webinar di formazione in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Digitalizzazione, informatizzazione e sicurezza informatica</i> <p>proposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma.</p> <p>Il programma formativo prevede che tutto il personale raggiunga, entro la fine dell'anno 2025, al grado <i>avanzato</i> in almeno altri due percorsi formativi proposti in <i>Syllabus</i>. <u>Ciascun dipendente, alla fine dell'anno 2025, dovrà aver raggiunto il grado <i>avanzato</i> complessivamente in almeno n. 5 percorsi formativi del percorso <i>Digitalizzazione, informatizzazione e sicurezza informatica</i> (assommando gli obiettivi degli anni precedenti a quello dell'anno in corso).</u></p>

		<p>Sempre all'interno del progetto <i>Syllabus</i>, tutto il personale consegue il livello specialistico del percorso <i>Conoscere il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile</i> (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">- <i>Formazione specifica nei vari ambiti di attività</i> <p>scelte liberamente in materie afferenti all'attività ordinariamente svolta, preferendo i corsi gratuiti proposti da <i>Syllabus</i> qualora disponibili.</p> <p>b) Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: 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 <i>Syllabus</i>; 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): 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. L'Ente si prefigge di mantenere un aggiornamento costante di tutti i dipendenti nelle specifiche materie di competenza. 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. <u>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.</u></p>
--	--	---