

COMUNE DI CASTEL D'AZZANO

PROVINCIA DI VERONA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

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 e 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)¹;

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 del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

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

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

¹ Tale adempimento non si applica più agli enti locali, ai sensi del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e), che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla lett. e), l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CASTEL D'AZZANO
 Indirizzo: VIA CASTELLO, 26
 Codice fiscale/Partita IVA: 00659830236
 Sindaco: Guadagnini Elena
 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 12.090
 Telefono: 045/9215911
 Sito internet: <https://www.comune.castel-d-azzano.vr.it>
 e-mail: servizi@comune.castel-d-azzano.vr.it
 PEC: casteldazzano@legalmail.it

1.1 - Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi del contesto riportata nel DUP – sezione strategica e nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del presente PIAO.

1.2 - Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi del contesto riportata nel DUP – sezione strategica e nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del presente PIAO.

1.2.1 Organigramma e funzionigramma

La struttura amministrativa di questo ente è frutto dell'ultimo provvedimento di organizzazione dell'assetto degli uffici, assunto con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 13/02/2025.

Si riporta di seguito l'organigramma e funzionigramma dell'ente integrato con le nuove assunzioni.

SETTORE 1: SEGRETERIA - RAGIONERIA - TRIBUTI

SERVIZI: Segreteria e Affari Generali, Protocollo, Contratti, Assicurazioni

SERVIZI: CED, Acquisti

SERVIZI: Finanziari, Ragioneria - Economato, Tributi

Risorse umane assegnate:

- n. 1 – Funzionario EQ Direttivo Amministrativo Contabile ex Cat. D7 – tempo pieno indeterminato
- n. 1 – Istruttore Amministrativo Contabile ex Cat. C6 – part-time orizzontale al 83,33% indeterminato
- n. 1 – Istruttore Amministrativo-contabile ex Cat. C2 – tempo pieno indeterminato;
- n. 2 – Istruttori Amministrativi Contabili ex Cat. C1 – tempo pieno indeterminato;
- n. 1 – Istruttori Amministrativi Informatico ex Cat. C1 – tempo pieno indeterminato;
- n. 1 – Operatore Esperto Collaboratore Amministrativo ex Cat. B8 – tempo pieno indeterminato;
- n. 1 – Operatore Esperto Collaboratore Amministrativo ex Cat. B6 – part-time orizzontale al 83,33% indeterminato;

SETTORE 2: PERSONALE- DEMOGRAFICI

SERVIZI: Personale - Stato Civile – Anagrafe – Elettorale – Leva - Statistica – Censimento - Servizi Cimiteriali (limitatamente alle pratiche trasporto salme) - Toponomastica

Risorse umane assegnate:

- n. 1 – Funzionario EQ Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile ex Cat. D1 – tempo pieno e

indeterminato;

n. 1 – Istruttore Amministrativo Contabile ex Cat. C1 – part-time verticale al 50% indeterminato;

n. 2 – Istruttori Amministrativi ex Cat. C1 – tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Operatore Esperto Collaboratore Amministrativo ex Cat. B6 - tempo pieno indeterminato;

SETTORE 3: TERRITORIO LL.PP COMMERCIO ECOLOGIA

SERVIZI: Urbanistica, Edilizia Privata, Edilizia Pubblica e Lavori Pubblici, SERVIZI: Commercio, Ecologia, Viabilità, Protezione Civile, Polizia Mortuaria (relativa alla gestione cimiteriale), Patrimonio (manutenzioni e giuridica);

Risorse umane assegnate:

n. 1 – Funzionario EQ Istruttore Direttivo Tecnico ex Cat. D1 - tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Istruttore Tecnico ex Cat. C6 - tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Istruttore Tecnico ex Cat. C1 - tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Funzionario EQ Tecnico ex Cat. D1 - tempo part-time 50% indeterminato;

n. 1 – Istruttore Amministrativo ex Cat. C6 - tempo pieno indeterminato;

n. 2 – Collaboratori Amministrativi ex Cat. B8 - tempo pieno indeterminato;

n. 2 – Esecutori Operai ex Cat. B8 - tempo pieno indeterminato;

SETTORE 4: POLIZIA MUNICIPALE (in convenzione con altri enti)

SERVIZI: Polizia Locale – Amministrativa – Viabilità - Notifiche.

Risorse umane assegnate:

n. 1 – Funzionario EQ Comandante Polizia Locale Istruttore Direttivo – funzionario nominato di altro comune della Convenzione

n. 1 – Istruttore Agente di Polizia Locale ex Cat. C6 – part-time orizzontale al 69,44 indeterminato;

n. 1 – Istruttore Agenti di Polizia Locale ex Cat. C5 – tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Istruttore Agenti di Polizia Locale ex Cat. C6 – tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Istruttore Agente di Polizia Locale ex Cat. C3 – tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Istruttore Agente di Polizia Locale ex Cat. C1 – tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Istruttore Amministrativo ex Cat. C1 – tempo pieno indeterminato

SETTORE 5: SOCIALE ISTRUZIONE SPORT CULTURA

SERVIZI: Sociale, Servizi alla persona ed alla comunità

SERVIZI: Istruzione - Servizi educativi/scolastici pubblici -Servizi educativi all'infanzia privati – Mensa e Trasporto scolastico

SERVIZI: Sport – Cultura – Biblioteca - Politiche Giovanili

Risorse umane assegnate:

n. 1 – Funzionario EQ Istruttore Amministrativo ex Cat. D1 – tempo pieno indeterminato;

n. 2 – Funzionario EQ Assistente sociale ex Cat. D1 – tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Istruttore Amministrativo ex Cat. C6 - tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Istruttore Amministrativo ex Cat. C1 - tempo pieno indeterminato;

n. 1 – Operatore Esperto Collaboratori Amministrativi ex Cat. B8 - tempo pieno indeterminato;

1.2.2 Mappatura dei processi

Si rinvia all'apposito paragrafo della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del presente PIAO.

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE.

2.1 Valore Pubblico -

Per l'evidenziazione del Valore pubblico prodotto dall'Ente e per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rinvia rispettivamente al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 28/12/2024 ed alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 28/09/2023 e successive note di aggiornamento, che qui si ritengono integralmente riportate.

2.2 Performance –

Vedi Piano della Performance 2025-2027 - (ALLEGATO 1)

Vedi Piano dettagliato degli Obiettivi 2025 - (ALLEGATO 2)

Articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41: Tempi di pagamento.

Il target da raggiungere è fissato in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento per tutti i comparti (ad esclusione degli Enti del Servizio sanitario nazionale) il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.

Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso dell'Ente nell'anno 2025. Gli indicatori previsti negli *Operational arrangements*, incluso il rapporto fra pagamenti e fatture emesse, sono calcolati sulla base degli importi delle fatture effettivamente “dovuti” dalle pubbliche amministrazioni, che si ottiene sottraendo dagli importi delle fatture ricevute la quota di imposta sul valore aggiunto (IVA), se presente, e gli importi che le pubbliche amministrazioni riscontrano come “non liquidabili” ovvero in “in sospeso”. Fa fede l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1653 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

Pertanto, per tutti i Responsabili di Area/Servizio si prevede uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento e valutato, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso pari al 30 per cento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2024-2026

➤ Rischi corruttivi

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza:

- ha pubblicato un avviso di aggiornamento del Piano della Prevenzione della Corruzione sul sito web, sezione Amministrazione Trasparente (Prot. 24.833 del 20/12/2024), al fine di sollecitare la partecipazione della collettività locale e di tutti i soggetti che la compongono all'aggiornamento/predisposizione del Piano stesso;
- ha richiesto in data 13/01/2025 ai responsabili le risultanze del monitoraggio PTPCT vigente ed eventuali rilievi e proposte in vista della predisposizione del nuovo PTPCT 2025-2027;
- ha richiesto al Responsabile/comandante della Polizia Locale, al fine di aggiornare l'analisi del contesto esterno del P.T.P.C., di relazionare in merito ad eventuali fenomeni criminologici e/o variabili socio-economiche rilevate nel corso del 2024 nell'ambito dell'attività di controllo e vigilanza del territorio, ovvero segnalate da altri organi di polizia che operano sul territorio, che possano potenzialmente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi (nota del 21/01/2025);

Acquisiti le osservazioni, le informazioni e i dati sopra descritti, attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2025 e pubblicato sul sito web istituzionale sezione Amministrazione Trasparente

Vedi **PTPCT 2025-2027**

(ALLEGATO 3) - Rischi corruttivi e trasparenza

Allegati

A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;

B- Analisi dei rischi;

C- Graduazione, individuazione e programmazione delle misure;

D- Misure di trasparenza;

E- Patto di integrità.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - Struttura organizzativa

La struttura dell'ente è articolata in unità organizzative dotate ciascuna di un proprio grado di autonomia e complessità, descritte al paragrafo 1.2.1 al quale si rinvia.

3.1.1 - Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere - (PIANO DELLE AZIONI POSITIVE)

Per il PIANO AZIONI POSITIVE, vedasi l'**ALLEGATO 4**.

3.1.2 – Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Azione 1: PNRR

- ✓ **Piattaforme notifiche digitali** - La Piattaforma Notifiche nasce per innovare la comunicazione tra Stato e cittadini, sfruttando le opportunità del digitale per migliorare le possibilità di ricezione, gestione, controllo e conservazione delle comunicazioni a valore legale ricevute dagli enti. In particolare, ha l'obiettivo di semplificare e rendere certa la notifica degli atti amministrativi verso cittadini e imprese, offrendo loro nuove opportunità per l'esercizio dei propri diritti e l'adempimento dei propri doveri.

Azione 2: predisposizione del Piano triennale dell'Informatica nella Pubblica Amministrazione aggiornamento 2025-2027 – approvazione linee di indirizzo DGC n. 34 del 24/03/2022 – aggiornamento annuale;

Adesione alla politica regionale in materia di Open Data della Regione Veneto approvata con DGR n. 1057 del 30/07/2019 – DGC n. 35 del 24/03/2022;

Approvazione obiettivi di accessibilità per l'anno 2025 e pubblicazione nel sito web "Amministrazione Trasparente" DGC n. 38 del 16/03/2023;

Attori coinvolti: Segretario Generale e Responsabili di posizione economica

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

3.1.3 – Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della Pubblica Amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo tra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORI	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO	TARGET 2 ANNO	TARGET 3 ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	26,18%	27,80	27,87	27,86
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Negativo (entro la soglia)	Negativo (entro la soglia)	Negativo (entro la soglia)	Negativo (entro la soglia)
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Velocità di pagamento sulla spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	28 GG	27 GG	26 GG	25 GG
--	-------	-------	-------	-------

3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile presso il Comune di Castel d’Azzano è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione, dalla regolamentazione di maggior dettaglio concordata in sede decentrata (C.C.I. normativo 2024-2025), a seguito del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e dal POLA 2025 (**ALLEGATO 5**)

3.2.1 - Piano triennale dei fabbisogni di personale.

- Disposizioni normative in materia di piano dei fabbisogni di personale

Art. 6 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, così come modificato dall’art. 4, comma 1, lett. b) del D.lgs. 25.5.2017 n. 75, ad oggetto *“organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*;

Art. 1 del D.lgs. 24.6.2022 n. 81, ad oggetto *“individuazione di adempimenti assorbiti dal piano integrato di attività e di organizzazione”*:

comma 1: *“... sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: ... a) art. 6, commi 1, 4 (piano dei fabbisogni) e 6... omissis...”*.

Per effetto del D.lgs n. 81/2022 il *“piano dei fabbisogni di personale”* è assorbito dal PIAO.

- Eccedenze di personale

L’art. 33 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, così come sostituito dall’art. 16, comma 1, della legge 12.11.2011 n. 183, ad oggetto *“eccedenze di personale e mobilità collettiva”*, dispone quanto segue:

comma 1: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica”*;

comma 2: *“Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”*.

Con nota prot. n. 1258 del 21/01/2025 è stata richiesta la ricognizione per l’anno 2025 degli esuberi di personale, tutti i responsabili hanno dichiarato, con note depositate presso l’ufficio personale, che non risultano situazioni di soprannumero e che non si rilevano eccedenze di personale. (prot. n. 1273- 1272 – 1271-1269 del 22/01/2025 e n. 1441 del 23/01/2025).

Programmazione strategica delle risorse umane

Le assunzioni programmate per il 2025-2026-2027 (di seguito specificate) in parte sono finalizzate a implementare la dotazione organica nell’ottica di assicurare un più efficace svolgimento delle attività

amministrative e dell'erogazione dei servizi alla cittadinanza; in parte sono finalizzate a coprire i posti (turn-over) che, nel corso del 2024/2025, si sono resi vacanti o si renderanno vacanti a qualunque titolo, tramite personale avente un inquadramento professionale coerente con le funzioni da svolgere.

Esigenza: sostituire per cessazione i dipendenti come nelle tabelle successive:

PREVISIONE CESSAZIONI 2025			
Profilo professionale – Categoria	Area	n.	causa
Operatore Esperto Tecnico (ex B) full time (36 h sett.)	Settore Territorio LL.PP. Commercio Ecologia	1	Pensionamento (ultimo giorno di lavoro 09/05/2025)
Operatore Esperto Amministrativo (ex B) full time (36 h sett.)	Settore Segreteria Ragioneria Tributi	1	Pensionamento (ultimo giorno di lavoro presunto nel mese di novembre/dicembre)
Agente polizia municipale (ex. C) part-time 69,44	Settore Polizia Municipale	1	Pensionamento (ultimo giorno di lavoro presunto nel mese di novembre/dicembre)

Compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa, saranno effettuate ulteriori assunzioni a copertura dei posti vacanti a seguito di cessazioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, previa individuazione, da parte del responsabile del servizio *Risorse Umane*, della relativa area e profilo professionale.

Al fine di soddisfare esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31.5.2010 n. 78, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 24.6.2014 n. 90, convertito con legge 11.8.2014 n. 114, potranno anche essere effettuate assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro flessibile.

La spesa del lavoro flessibile, ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili ecc. anche nel 2024 non potrà superare il 100% della spesa impegnata nel 2009, per i gli enti locali in regola con il comma 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006. Nel nostro ente è pari a € 24.916,33;

Il budget disponibile per le assunzioni a tempo indeterminato e per lavoro flessibile verrà destinato in via prioritaria al soddisfacimento delle seguenti esigenze:

PIANO ASSUNZIONALE 2025				
Profilo professionale – Categoria	Unità Organizzativa	n.	Spesa annua	Modalità e tempi di attuazione del Piano
Operatore Esperto Tecnico (ex. cat. B) full time (36h sett)	Settore Territorio LL.PP. Commercio Ecologia	1	30.020,00	Assunzione in corso di definizione (concorso espletato piano assunzionale 2024)

Operatore Esperto Tecnico (ex. cat. B) full time (36h sett)	Settore Territorio LL.PP. Commercio Ecologia	1	30.020,00	Mobilità obbligatoria/ Mobilità volontaria /Scorrimento graduatoria/concorso pubblico
Istruttore Amministrativo (ex. Cat. C) full time (36 h sett)	Settore Demografici Segreteria Ragioneria Tributi	1	33.560,00	Mobilità obbligatoria/ Mobilità volontaria /Scorrimento graduatoria/concorso pubblico
Istruttore Agente Polizia Municipale (ex. cat. C) full time (36 h sett.)	Settore Polizia Municipale	1	35.270,00	Mobilità obbligatoria/ Mobilità volontaria /Scorrimento graduatoria/concorso pubblico
Funzionario Area Vigilanza (ex Istruttore Direttivo Polizia Municipale Cat. D) full- time (36 h sett)	Area Polizia Municipale	1	35.913,00€	Mobilità obbligatoria/Mobilità volontaria diretta/Scorrimento graduatoria/concorso pubblico
PIANO ASSUNZIONALE 2026				
Profilo professionale – Categoria	Area	n.	Spesa annua	Modalità e tempi di attuazione del Piano
/	/	/	/	/
PIANO ASSUNZIONALE 2027				
Profilo professionale – Categoria	Area	n.	Spesa annua	Modalità e tempi di attuazione del Piano
/	/	/	/	/

Rispetto a quanto contenuto nel DUP, dove si sono evidenziate le capacità assunzionali dal punto di vista finanziario, nella presente sezione la programmazione delle assunzioni tiene conto delle necessità organizzative, assicurando il rispetto dei limiti finanziari.

Capacità assunzionale dell'ente calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Le disposizioni relative ai vincoli di spesa in materia di assunzioni di personale sono le seguenti:

- art. 1, comma 557-quater, della legge 27.12.2006 n. 296, così come successivamente modificato e integrato: *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione [ossia, con riferimento al triennio 2011, 2012 e 2013]”*;

▪ art. 33, comma 2, del D.L. 30.4.2019 n. 34, convertito dalla legge 28.6.2019 n. 56, il quale ha modificato la disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo per i Comuni il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità della spesa di personale;

▪ decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17.3.2020 (cd. "Decreto attuativo") recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato"*, in vigore dal 20.4.2020.

Si richiama altresì la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto *"circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*.

Si precisa che:

▪ ai sensi dell'art. 4 (cfr. Tabella 1) del succitato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17.3.2020, per gli enti con popolazione compresa tra i 10.000 e 59.999 abitanti (tra i quali rientra il Comune di Castel d'Azzano) il **"valore soglia"** del rapporto *"della spesa del personale"* rispetto alle *"entrate correnti"*, secondo le definizioni dell'art. 2, è pari al **18,16%**;

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti		12087	Prima soglia		Seconda soglia
Anno Corrente		2024	27,00%		31,00%
Entrate correnti			FCDE		
Ultimo Rendiconto		7.518.889,96 €	Media - FCDE		505.274,24 € 7.300.500,08 €
Penultimo rendiconto		7.636.825,34 €	Rapporto Spesa/Entrate		
Terzultimo rendiconto		8.261.607,67 €	18,16%		
Spesa del personale			Collocazione ente		
Ultimo rendiconto		1.325.425,28 €	Prima fascia		
Anno 2018		1.397.057,07 €			
Margini assunzionali			FCDE		
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali			Incremento spesa 2024 su consuntivo 2023		

0,00 €

307.352,56 €

▪ l'art. 4, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17.3.2020, dispone che *“a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti ... non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*

Rilevato che in relazione al prospetto sopraindicato, il Comune di Castel d'Azzano, rientra tra gli enti virtuosi e può incrementare per un valore teorico di € 307.352,56 la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato nel 2025;

▪ l'art. 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17.3.2020, dispone che *“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, comma 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”*.

▪ ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27.12.2006 n. 296 *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”*, il limite alla spesa di personale di questo ente (pari al valore medio della spesa complessiva di personale sostenuta nel triennio 2011, 2012 e 2013) è di € 1.462.880,94 (compresi oneri e IRAP e al netto di aumenti contrattuali per CCNL successivi al 2004).

▪ Si da atto che la spesa del personale di questo ente prevista per gli anni 2023 e 2024 **rispetta il limite del valore medio della spesa di personale 2011, 2012 e 2013, pari ad € 1.462.880,94**

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Riferimenti normativi

- art. 7, comma 4, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165: *“le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*;
- art. 7-bis, comma 2, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, ad oggetto “formazione del personale”;
- art. 54 – 55 – 56 del CCNL relativo alla formazione del personale comparto Enti Locali sottoscritto in data 16/11/2022;
- capo V (artt. 54, 55, 56) del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Obiettivi del piano

Il piano della formazione del personale intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale per il conseguimento prioritariamente dei seguenti obiettivi:

- migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- sviluppare le competenze, valorizzare le professionalità presenti nell'ente e garantire l'aggiornamento professionale;
- favorire le innovazioni di carattere tecnologico;
- assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione e di tutela della legalità e alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi

Le attività formative vengono pianificate a seguito di ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'ente, che prevede il coinvolgimento dei responsabili dei servizi per rilevare i fabbisogni formativi delle unità organizzative da loro dirette, individuare i dipendenti destinatari della formazione e definire le tematiche da trattare.

L'efficacia dei corsi/interventi formativi viene monitorata attraverso la compilazione di un questionario di gradimento con il quale ciascun partecipante esprime il grado di apprezzamento in relazione a una serie di parametri, quali ad esempio la didattica, gli aspetti organizzativi, l'utilità del corso, il soddisfacimento delle aspettative.

Tipologie di intervento

Le attività di formazione verranno realizzate mediante interventi formativi da svolgersi in sede o fuori sede (formazione a catalogo) in presenza o in modalità *webinar*.

Nel triennale delle poste messe a bilancio, per ogni settore, esistono delle somme che servono per la formazione puntuale e specifica del personale. È prevista una serie di incontri, anche gratuiti, realizzati da varie associazioni a cui l'ente aderisce, come ASMEL, ANUTEL, ANUSCA, ecc....

L'ente nell'anno 2022 ha aderito alla piattaforma Syllabus del Ministero della Pubblica Amministrazione dipartimento Funzione Pubblica, che pone l'obiettivo attraverso la somministrazione di questionari e video pillole formative di accompagnare il pubblico dipendente verso una competenza digitale consapevole.

La legge 190 del 2021, all'art. 1, co. 9 lett. b) e c), stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Pertanto, l'Amministrazione, per ogni anno del triennio di riferimento, mette in programma una serie di incontri che prevedono una formazione specifica e mirata per il RPCT, rivolta in primis al personale dirigente e al personale nelle aree di rischio. È estesa anche agli altri dipendenti la partecipazione a questo tipo di formazione

Risultati annuali attesi

Giornate formative all'anno (tenendo in considerazione l'insieme dei dipendenti): almeno 3 per dipendente.

Nell'ambito del progetto Syllabus l'Ente si prefigge il raggiungimento del seguente target: livello base da raggiungere su tutte le 5 aree previste.

Per il PIANO DELLA FORMAZIONE, vedasi l'ALLEGATO 6.

4. SEZIONE MONITORAGGIO

Il Comune di Castel d'Azzano ha meno di 50 dipendenti, pertanto non è tenuto ad effettuare il monitoraggio. Tuttavia è opportuno prevedere un'attività di monitoraggio del PIAO che, di fatto, già viene svolta dall'ente alla luce delle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO: secondo le previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP. I controlli ordinari sono effettuati in base alle norme contabili vigenti, in sede di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi e del controllo degli equilibri di bilancio e di assestamento del medesimo, secondo le previsioni normative (art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000) e del regolamento dei controlli interni.

SEZIONE 2. PERFORMANCE: secondo le modalità definite dal regolamento dei controlli interni ed il sistema permanente di valutazione della performance.

SEZIONE 2. ANTICORRUZIONE: secondo le previsioni della sezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2025-2027" del presente PIAO; mediante attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (non prevista per i Comuni con meno di 50 dipendenti) l'art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022 prevede una specifica attività di monitoraggio a partire dal 2024 per gli enti con più di 50 dipendenti).