



Comune di Chiuppano
Provincia di Vicenza

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

*(art. 6, commi 1-4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Sommario

Premessa e riferimenti normativi.....	3
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.1 Analisi del contesto esterno.....	6
1.2 Analisi del contesto interno.....	7
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
2.1 Valore pubblico.....	9
2.2. Performance.....	9
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza: conferma e rinvio al PTPCT contenuto nel PIAO 2023-2025.....	22
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	23
3.1: Struttura organizzativa.....	23
3.2: Organizzazione del lavoro agile.....	23
3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP).....	23
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	23
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.....	24
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.....	30
3.3.4 Formazione del personale.....	31
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	34
Allegato 1 – organigramma (rilevazione al 31 dicembre 2024) – punto 3.1.....	35

Premessa e riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale.

La finalità di tale nuovo atto di programmazione è essenzialmente semplificatoria, mirando a ricondurre ad unità vari atti di programmazione settoriale.

Nel corso del 2022 sono stati emanati i provvedimenti attuativi del decreto legge 80/2021, cioè:

- il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 che, all'art. 1, elenca i piani previsti da precedenti disposizioni che vengono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 132 del 30 giugno 2022 che, tra l'altro, definisce il contenuto del PIAO ed indica un piano-tipo suddiviso in sezioni/sottosezioni, descrivendo, per ciascuna, le azioni e le attività oggetto di pianificazione.

In particolare, l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sopprime, per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai seguenti piani :

- ✓ Piano dei fabbisogni e Piano delle azioni concrete
- ✓ Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- ✓ Piano della performance;
- ✓ Piano di prevenzione della corruzione;
- ✓ Piano organizzativo del lavoro agile;
- ✓ Piani di azioni positive.

Relativamente agli enti con non più di 50 dipendenti (come il Comune di Chiuppano), invece, il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 rimanda ai contenuti del decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Tale decreto, all'art. 6, si limita a prevedere per tali Enti la compilazione di un PIAO semplificato, creando problemi di natura interpretativa circa la necessità di adozione autonoma dei Piani settoriali che risultano invece abrogati per gli Enti con più di 50 dipendenti. In particolare, l'art. 6 del Decreto prevede che, per le pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, quanto segue.

Rischi corruttivi e trasparenza

Le attività da ricomprendere nel PIAO sono quelle di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Poiché nel 2024 non si sono verificati fatti corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative la sezione relativa ai rischi corruttivi viene confermata negli stessi termini del 2025. Ci si riserva un eventuale aggiornamento.

Organizzazione e capitale umano

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

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 esclusivamente alle attività di cui allo stesso art. 6 sopra esposte.

Permane, pertanto, un'incertezza circa il rapporto tra il PIAO e i Piani settoriali che sono stati abrogati per i soli Comuni con più di cinquanta dipendenti. Della soluzione elaborata, si darà conto nelle varie sezioni del presente PIAO.

Inoltre, l'intervenuta abrogazione delle disposizioni che imponevano l'adozione del Piano dei fabbisogni ha comportato un problema interpretativo relativo al rapporto esistente tra il PIAO e il Documento unico di programmazione (DUP). Infatti, è apparso evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non avrebbero potuto determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma avrebbero dovuto tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Allo scopo di risolvere tale problema interpretativo, il decreto ministeriale 25 luglio 2023 ha modificato il principio contabile relativo alla programmazione (allegato 4/1 del D. Lgs. n. 118/2011):

- al punto 8.2, modificando le lettere f) e j) che disciplinano il contenuto minimo della SeO; in particolare si prevede che:
 - o per la parte spesa, la redazione per programmi all'interno delle missioni sia accompagnata non più dall'indicazioni delle risorse umane e strumentali ma dalle risorse finanziarie e strumentali;
 - o la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale sia sostituita dalla "programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.
- sempre al punto 8.2, parte 2, prevedendo che:
 - o la Parte 2 della SeO comprende la programmazione in materia di lavori pubblici e patrimonio e delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente;
 - o la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai

fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Conseguentemente, il DUPS ha previsto la programmazione delle risorse finanziarie connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, utili per la predisposizione del bilancio e per la successiva redazione del PIAO, mentre il presente documento di programmazione darà conto delle assunzioni da realizzare nel triennio.

Performance

Relativamente, invece, al rapporto tra il PIAO e il PEG si dirà nella sezione 2.2..

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Chiuppano	
Indirizzo	Piazza San Daniele n. 1 – 36010 – Chiuppano (VI)
Recapito telefonico	0445891816
Indirizzo sito internet	www.comune.chiuppano.vi.it
e-mail	info@comune.chiuppano.vi.it
PEC	chiuppano.vi@cert.ip-veneto.net
Codice fiscale/Partita IVA	00336090246
Sindaco	Segalla Andrea

1.1 Analisi del contesto esterno

Popolazione residente al 1° gennaio 2024 è di n. 2.519 abitanti di cui:

- ✓ maschi n. 1267
- ✓ femmine n. 1252

La composizione anagrafica è la seguente:

- ✓ (0/14 anni) n. 307
- ✓ (15/64 anni) n. 1.589
- ✓ oltre 65 anni n. 623.

Si assiste ad un continuo calo della popolazione nell'ultimo decennio.

L'indice di vecchiaia (vale a dire il rapporto tra la popolazione over 64 e gli under 15) è superiore alla media sia regionale (195 - dato riferito al 1° gennaio 2024) che provinciale (181,8 – dato riferito al 1° gennaio 2023), attestandosi a 202,9 (sempre dati riferiti al 1° gennaio 2024)

Caratteristiche sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione

Il Comune di Chiuppano fa parte della Provincia di Vicenza, una delle Province più produttive d'Italia. In particolare, a Vicenza il tasso di disoccupazione e il tasso di inattività sono inferiori sia al dato italiano sia a quello veneto, mentre il tasso di occupazione è superiore.

2023: Tasso di occupazione totale*

- Italia 61,5
- Vicenza 70,0

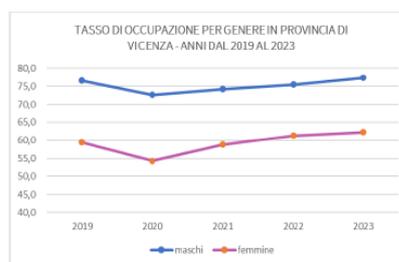
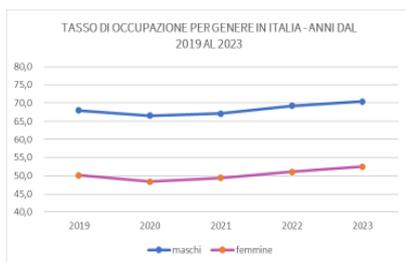
Anche per il tasso di occupazione di Vicenza sovraperforma il dato nazionale, sebbene sul 2019 la nostra provincia cresca meno rispetto all'Italia (precisamente +2,7% vicentino contro +4,1% italiano).

Nonostante sia presente un divario nel tasso di occupazione di uomini e donne, a Vicenza dal 2019 tale divario si è ristretto (passando da -22,2% a -19,4%) mentre in Italia è rimasto quasi costante nonostante la crescita dell'occupazione femminile.

Anche il tasso di inattività è migliore rispetto al dato nazionale, e in costante calo in entrambi i casi. (Nel 2023: Italia 33,3 e Vicenza 27,4)



Occupazione
2023:
Uomini: 70,4
Donne: 52,5




Occupazione
2023:
Uomini: 77,3
Donne: 62,3

*15-64 anni

Fonte: elaborazione CCIAA Vicenza su dati ISTAT

17

Si segnala che il Comune di Chiuppano nell'anno 2023 ha avuto una crescita del numero degli addetti alle unità locali pari allo 0,9%, rispetto ad una media provinciale del +1,7% (CCIAA Vicenza, Economia flash, report 04 - Gli addetti nella provincia di Vicenza nel 2023).

Inoltre, l'imponibile pro capite che emerge dalla dichiarazione dei redditi dell'anno 2023 dei cittadini di Chiuppano (ultimo dato disponibile) è di euro 16.837,00, inferiore della media provinciale che è pari ad euro 17.781,00.

1.2 Analisi del contesto interno

Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l'analisi di dettaglio

Si riportano alcuni dati significativi tratti dal rendiconto 2023.

Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti. [ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"- FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborso prestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate e trasferimenti in conto capitale per ripiano disavanzi pregressi)	32,72%
incidenza della missione 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) sul totale della spesa corrente. Missione (Impegni + FPV) / (Totale Impegni + Totale FPV))	45,86%
capacità fiscale pro capite (al netto della componente "rifiuti") 711.898,43/2535	337,64

Si rinvia per un'informazione più completa ai dati del rendiconto 2023, nonché, quanto alla programmazione, al DUPS recentemente approvato.

Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo

Il Comune di Chiuppano è un piccolo Comune con una limitata dotazione organica (12 unità).

Relativamente alla rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente si rinvia alla sezione del DUPS.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, appare opportuno procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

E' necessario, in primo luogo, notare che, ai sensi della nuova formulazione dell'art. 10, allegato 4/1, d.lgs. 118/2011, per effetto dell'entrata in vigore del Decreto ministeriale 25 luglio 2023, "la struttura del PEG deve essere predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilità, individuando per ogni obiettivo di gestione o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico dirigente responsabile"; da ciò deriva che il PEG, ai sensi della normativa sopra richiamata, assicura il collegamento con:

- la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabili della realizzazione degli obiettivi di gestione;
- gli obiettivi di gestione, tramite la definizione degli stessi;
- le entrate e le uscite di bilancio.

Lo stesso Decreto ministeriale, poi, distingue gli obiettivi di gestione, articolandoli tra obiettivi gestionali di primo livello o generali (contenuti nel PEG) e obiettivi gestionali di secondo livello, operativi, esecutivi, specifici e funzionali, che vanno dettagliati dal PIAO, privo di carattere finanziario; Pertanto, nel PEG sono stati individuati gli "obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio".

Nel presente documento, invece, appare opportuno dettagliare "gli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione". A tal fine è stata elaborata, come nel precedente anno, una scheda tipo di rilevazione degli obiettivi, coerente con quanto previsto dal Decreto n. 132/2022. Tale scheda tipo, per la compilazione della quale sono state fornite istruzioni, è rivolta ai soli obiettivi di sviluppo, non ordinari, oppure ad attività caratteristica dell'Ufficio, a condizione che sia misurabile e, quindi, monitorabile e abbia una significatività operativa (ad es. vanno escluse attività che si risolvono in un unico adempimento a meno che lo stesso non sia particolarmente complesso, nel qual caso saranno riportate le fasi del processo).

Nel fornire istruzioni per la compilazione delle schede, si è osservato che le linee guida del distinguono:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Quello che segue, dunque, è un riepilogo delle schede così compilate.

Si segnala che i servizi tecnici sono associati con Il Comune di Chiuppano e, pertanto, si è cercato, laddove possibile, di rendere gli obiettivi dei due Comuni coordinati tra di loro.



OBIETTIVI TRASVERSALI A TUTTI I SERVIZI

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Applicazione dell'art. 4 bis, comma 2, del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge di conversione 21 aprile 2023, n. 41	
Obiettivo operativo gestionale	Rispetto dei tempi di pagamento – L'art. 4 bis, comma 2, del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge di conversione 21 aprile 2023, n. 41, prevede che: "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.....". L'obiettivo, trasversale a tutti i settori ed i servizi, consiste, per il 2025, nel rispetto del tempo medio di pagamento fissato dalla normativa statale.	
Responsabile Primario (CdR)	Responsabili dei servizi del Comune	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Solo soggetti interni addetti alle varie fasi che portano al pagamento delle fatture	
Risorse finanziarie disponibili	Trattasi di attività procedimentale.	
Stakeholders	Tutti gli operatori economici che emettono fatture verso il Comune.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	Termine del 31 dicembre. La verifica va effettuata sul tempo medio di pagamento dell'intero anno.	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Avvenuto rispetto del tempo medio di pagamento in tutti gli anni passati.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale		Indicatore del tempo medio annuale di pagamento, calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente, rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dall'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231.

Fonte per la verifica dell'obiettivo	Piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64
--------------------------------------	--

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Politiche sinergiche con il Comune di Carrè			
Obiettivo operativo gestionale	Attivazione di funzioni e servizi associati con il Comune di Carrè – Nel mese di dicembre 2024 i Consigli comunali di Carrè e Chiuppano hanno approvato un “Accordo per la programmazione di gestioni associate tra i comuni di Carrè e Chiuppano” che prevede tempi e modalità per l’attivazione della gestione associata relativa agli ambiti dell’istruzione, della cultura, dei servizi demografici, della segreteria, dei servizi sociali, del commercio e delle funzioni di messo comunale. L’obiettivo è quello di rispettare il cronoprogramma allegato a tale accordo.			
Responsabile Primario (CdR)	Segretario comunale e Responsabili dei servizi interessati.			
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Solo soggetti interni interessati dall’associazione dei servizi.			
Risorse finanziarie disponibili	Trattasi di attività procedimentale.			
Stakeholders	Tutti i cittadini e le imprese che si rapportano con il Comune.			
Termini stimati di raggiungimento dell’obiettivo	Termine del 31 dicembre 2025.			
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Tra i Comuni di Carrè e Chiuppano al 31 dicembre 2024 sono associati i servizi tecnici, quelli informatici e la funzione di Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi.			
INDICATORI DI RISULTATO	TARGET (traguardo atteso)			
Indicatore temporale	Rispetto della seguente tempistica:			
	Funzione e o servizio	Capo convenzione	Sede	Tempi di formalizzazione della convenzione
	Ufficio tecnico	Carrè	Carrè	Entro il 31 dicembre 2024
	Servizi culturali, commercio e messi comunali	Chiuppano	Chiuppano	Entro 30 giugno 2025
	Organizzazione e gestione dei servizi scolastici	Carrè	Carrè	Entro 30 giugno 2025
	Servizio protocollo	Carrè	Carrè	Entro 30 giugno 2025
	Ufficio segreteria	Chiuppano	Chiuppano	Entro 30 giugno 2025
	Servizi demografici e cimiteriali	Chiuppano	Chiuppano	Entro 30 giugno 2025
	Servizi sociali	Chiuppano	Chiuppano	Entro 31 dicembre 2025

Fonte per la verifica dell'obiettivo	Sistema operativi. Deliberazioni consiliari.
---	--

Obiettivo 3

Obiettivo Strategico	Equità fiscale	
Obiettivo operativo gestionale	Revisione del valore delle aree edificabili ai fini dell'applicazione dell'IMU	
Responsabile Primario (CdR)	Segretario comunale e Responsabili dei servizi interessati.	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	-	
Risorse finanziarie disponibili	-	
Stakeholders	Tutti i cittadini per un sistema di tassazione più equo	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31.12.2025	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Segretario comunale e Responsabili dei servizi interessati.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Avvio dell'attività di apposita commissione costituita da personale interno o da esperti del mercato immobiliare locale.		Relazione con suggerimenti sull'opportunità o meno di modificare i valori sinora utilizzati e in quale misura.
Fonte per la verifica dell'obiettivo	La relazione della commissione con gli eventuali nuovi valori proposti.	



Area Servizi amministrativi e di contabilità - Responsabile: dr.ssa Orietta Zordan

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Equità fiscale.	
Obiettivo operativo gestionale	Emissione avvisi di accertamento per IMU	
Responsabile Primario (CdR)	dr. ssa Orietta Zordan	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	-	
Risorse finanziarie disponibili	-	
Stakeholders	Tutti i cittadini per un sistema di tassazione più equo, che permette il contenimento della pressione fiscale.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 dicembre 2025	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Sono stati controllati gli anni di imposta precedenti.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore di efficienza quantitativa: la sommatoria degli importi degli avvisi di accertamento notificati entro fine anno.		Gli stanziamenti inseriti in bilancio pari a 35.000,00 euro

Fonte per la verifica dell'obiettivo

Estrazione dati degli avvisi di accertamento emessi nel corso dell'esercizio 2025 dal programma gestionale.

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Valorizzare le competenze di chi lavora.	
Obiettivo operativo gestionale	Regolamento di contabilità. L'obiettivo consiste nella redazione di un nuovo testo che tenga conto delle modifiche normative e delle nuove esigenze organizzative.	
Responsabile Primario (CdR)	dr. ssa Orietta Zordan	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	-	
Risorse finanziarie disponibili	-	
Stakeholders	Imprese, cittadini, organo di revisione.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	Entro il 30 settembre 2025.	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Il testo del Regolamento è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 26 settembre 2017.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Il progetto prevede la redazione del nuovo testo per la sua approvazione in Giunta comunale. Indicatore temporale		Presentazione del nuovo testo al Consiglio comunale entro il 30 settembre 2025.
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Sistema operativo. Deliberazioni consiliari.	



Servizi al cittadino - Responsabile: dr. Luigi Alfidi (Segretario comunale)

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Informare ed aiutare il cittadino
Obiettivo operativo gestionale	Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. L'obiettivo consiste nella redazione di un nuovo testo che tenga conto delle modifiche normative e delle nuove esigenze organizzative.
Responsabile Primario (CdR)	Luigi Alfidi
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Responsabili dei servizi.
Risorse finanziarie disponibili	Nessuna aggiuntiva.
Stakeholders	Tutto il personale del Comune.
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 luglio 2025
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Il testo del Regolamento è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 11 gennaio 1999. Successivamente è stato modificato, sempre parzialmente, con deliberazioni di Giunta Comunale nn. 160 del 3 ottobre 2002, n. 15 del 24 aprile 2008 e n. 73 del 16 dicembre 2021.
INDICATORI DI RISULTATO	TARGET (traguardo atteso)

Il progetto prevede la redazione del nuovo testo per la sua approvazione in Giunta comunale. Indicatore temporale	Presentazione del nuovo testo alla Giunta comunale entro il 31 luglio 2025.
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Sistema operativo. Deliberazioni di Giunta comunale.

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Razionalizzazione degli spazi pubblici	
Obiettivo operativo gestionale	Valutazione dell'accorpamento degli spazi della Scuola primaria tra i Comuni di Carrè e Chiuppano	
Responsabile Primario (CdR)	Luigi Alfidi	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Altri Responsabili dei servizi	
Risorse finanziarie disponibili	////	
Stakeholders	////	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 agosto 2025	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	La diminuzione del numero di iscrizione alla Scuola primaria impone una verifica della ricollocazione degli alunni nella sede della Scuola di Carrè.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale		Rispetto del termine del 31 agosto per la presentazione alla Giunta di una relazione sulla fattibilità dell'iniziativa
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Documentazione di Giunta	



Servizio sviluppo del territorio associato con il Comune di Carrè - Responsabile: arch. Daniela Donà

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Informare ed aiutare il cittadino	
Obiettivo operativo gestionale	Redazione di uno schema tipo di convenzione urbanistica e di accordo urbanistico. L'obiettivo è quello di produrre due schemi, uno di convenzione urbanistica per l'attivazione di strumenti urbanistici attuativi ed uno di accordo urbanistico per variazioni urbanistiche, allo scopo di garantire la massima trasparenza nei rapporti con i cittadini e le imprese.	
Responsabile Primario (CdR)	Daniela Donà	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Personale dell'ufficio.	
Risorse finanziarie disponibili	/////	
Stakeholders	Amministrazione comunale – uffici comunali – cittadini e professionisti interessati.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 maggio 2025	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Manca uno schema tipo.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Nell'anno 2025 dovranno essere prodotti i due schemi di convenzione e di accordo.		Presentazione alla Giunta entro il 31 maggio 2025
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Documentazione della Giunta comunale	

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Politiche del territorio e trasparenza amministrativa	
Obiettivo operativo gestionale	Aggiornamento delle Tabelle degli Oneri di Urbanizzazione (Carrè e Chiuppano)	
Responsabile Primario (CdR)	Daniela Donà	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Personale dell'ufficio.	
Risorse finanziarie disponibili	/////	
Stakeholders	Amministrazione comunale – cittadini e professionisti interessati.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	30 novembre 2025	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	I due Comuni di Carrè e Chiuppano applicano misure degli oneri in parte diverse.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale.		Entro il 30 novembre 2025 dovrà essere redatta e consegnata alle due Giunte comunali una proposta di aggiornamento ed omogeneizzazione delle Tabelle degli Oneri di Urbanizzazione.
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Atti interni delle due Giunte comunali.	



Servizio tecnico manutentivo associato con il Comune di Carrè: Responsabile: geom. Giovanni Toniolo

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Lavori pubblici	
Obiettivo operativo gestionale	Censimento dei procedimenti di opere pubbliche ancora da ultimare e chiusura di tali procedimenti.	
Responsabile Primario (CdR)	geom. Giovanni Toniolo	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Altri responsabili dei servizi	
Risorse finanziarie disponibili	-	
Stakeholders	Personale dei servizi interessati.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	Entro il 31 dicembre 2025	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Vi sono delle opere ancora da chiudere che risalgono anche a periodi lontani	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale e quantitativo Numero di procedure da chiudere entro il termine prefissato		Entro il 31 dicembre 2025 dovranno essere chiusi almeno il 50% di tali procedure
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Determinazioni ricavabili dal software gestionale.	

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Lavori pubblici	
Obiettivo operativo gestionale	Gestione di tutti i lavori finanziati dal PNRR e delle modalità burocratiche di rendicontazione.	
Responsabile Primario (CdR)	Geom. Giovanni Toniolo	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Progettista esterno, Personale del servizio tecnico manutentivo, anche a tempo determinato.	
Risorse finanziarie disponibili	Nessuna aggiuntiva rispetto a quelle già previste in bilancio.	
Stakeholders	Cittadini.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 dicembre 2025	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Somme accertate per il PNRR di competenza del servizio.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale		Rispetto di tutte le tempistiche previste dai decreti di assegnazione del finanziamento con particolare riguardo alla rendicontazione
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Documentazione agli atti e piattaforma Regis	

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza: conferma e rinvio al PTPCT contenuto nel PIAO 2023-2025.

Come previsto nel punto 10.1.2. del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, *“le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell’organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell’anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione”*. Tali evenienze ricorrono quando:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Poiché nessuna di tali evenienze si è verificata, viene confermato il PTPCT contenuto nel PIAO 2023-2025, sia per la parte relativa ai rischi corruttivi, che alla trasparenza (con l’eccezione di cui appresso) che al Codice di comportamento.

L’unica eccezione è rappresentata da quanto prevede la delibera 495 del 25 settembre 2024 con cui ANAC ha rilasciato, mediante specifici allegati, indicazioni operative in ordine alla modalità di rappresentazione dei dati oggetto di pubblicazione di cui agli artt. 4bis, 13 e 31 del D.lgs. 33/2013, assegnando agli enti obbligati il termine di 12 mesi per adeguare le relative sezioni di Amministrazione Trasparente. Con la medesima delibera, ANAC ha altresì rilasciato ulteriori 10 allegati, ciascuno relativo alle modalità di pubblicazione di uno specifico obbligo di pubblicazione, precisando però che non sarebbero definitivi. Si ritiene pertanto, verificato che sotto il profilo contenutistico le pubblicazioni finora effettuate rispondono alle disposizioni del sopra citato Decreto, di procedere contestualmente a tutte le necessarie modifiche tecniche alle relative sezioni di Amministrazione Trasparente, una volta che ANAC avrà rilasciato le specifiche nella redazione definitiva, al fine della più efficiente economia operativa. Sempre la delibera 495 all’allegato 4, rilasciato in data 26.11.2024, ha prescritto che devono essere individuati i soggetti cui compete la validazione dei dati oggetto di pubblicazione, al fine della verifica “ex ante” (per contrapporsi a quella “ex post” della quale è competente l’OIV o altro organismo con funzioni analoghe).

I soggetti competenti alla validazione dei dati oggetto di pubblicazione sono così individuati:

- nel soggetto che appone il parere di regolarità tecnica al provvedimento contenente i dati in questione;
- nel responsabile del servizio per ogni altro dato.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1: Struttura organizzativa

In allegato 1 viene riportato l'organigramma del Comune di Chiuppano suddiviso per servizi (le unità organizzative di maggiori dimensioni). Si evidenzia la composizione numerica dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato rilevata al 31 dicembre 2024. In ossequio alla disciplina per il trattamento dei dati personali vengono riportati i nominativi dei soli lavoratori per i quali già sono previste forme di diffusione dei dati, cioè Segretario comunale e incaricati di elevata qualificazione (si argomenti dall'art. 14 del Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33).

Si dà atto che nel corso del 2024 hanno avuto luogo le consultazioni elettorali per il rinnovo dell'Amministrazione comunale e le nuove Amministrazioni comunali di Carrè e Chiuppano hanno previsto modifiche nell'attuale organizzazione burocratica intensificando i rapporti tra i due Comuni relativamente ai servizi associati, per l'attivazione dei quali è stato concordato apposito cronoprogramma.

3.2: Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione Comunale si è dotata di una regolamentazione del lavoro agile in accordo con il Comune di Carrè. Si rinvia alla documentazione allegata al PIAO 2023-2025.

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);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 dicembre 2024, escluso il Segretario comunale:

TOTALE: n. 12 unità di personale	
tempo indeterminato	n. 12
tempo pieno	n. 10
tempo parziale o ridotto	n. 2
tempo determinato (assunzioni patto sociale per il lavoro)	n. 2

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Segretario Generale	1 unità di personale	
Area dei funzionari	2 unità di personale	n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo area amministrativa-contabile n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo area tecnica
Area degli istruttori	5 unità di personale	n. 5 con profilo di Istruttore area amministrativa n. 1 con profilo di Istruttore area culturale n. 1 con profilo di Istruttore area tecnica
Area degli operatori esperti	4 unità di personale	n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Esecutore tecnico
Area degli operatori	1 unità di personale	n. 1 con profilo di Ausiliario area tecnica

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Il limite è rappresentato dal rapporto percentuale esistente tra la spesa del personale e le entrate dei primi tre titoli detratto il Fondo crediti di dubbia esigibilità. In particolare, tale disciplina è prevista dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e dalle successive disposizioni attuative ed interpretative contenute nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni e nella circolare esplicativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno dell'8 giugno 2020. L'articolo 2 del Decreto contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione:

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli

relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

– per “Entrate correnti” si intende, invece, la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

In base a tali calcoli, i Comuni vengono, sostanzialmente, divisi in tre fasce:

A) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori inferiori alle soglie della tabella 1 del D.M.), ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

B) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori superiori alle soglie della tabella 3 del D.M.), ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate, fino a rientrare nei parametri;

C) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale (valori intermedi tra le due tabelle), per i quali il rapporto, calcolato sulla base dell’ultimo rendiconto approvato, non deve essere superato.

Orbene, secondo le stime derivanti dal rendiconto relativo all’esercizio 2023 (ultimo dato approvato), il Comune di Chiuppano si colloca tra i “Comuni con bassa incidenza della spesa di personale”, risultando una percentuale del 26,19%, in base ai seguenti calcoli:

SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato	ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	444.557,87	U.1.01.00.00.000	Entrate rendiconto anno 2021	1.677.324,58 €
Somministrazione	0	U.1.03.02.12.001	Entrate rendiconto anno 2022	1.750.682,82 €
Quota LSU in carico all’ente	0	U.1.03.02.12.002	Entrate rendiconto anno 2023	1.781.991,87 €
Collaborazioni coordinate e a progetto	0	U.1.03.02.12.003	Media	1.736.666,42 €
Altre forme di lavoro flessibile	0	U.1.03.02.12.999	Fondo crediti dubbia esigibilità 2024	38.954,43 €
TOTALE SPESA PERSONALE	444.557,87 €		ENTRATE DA CONSIDERARE	1.697.711,99 €
Rapporto	26,19%			

Si segnalano peraltro, le disposizioni che consentono una rettifica dei valori della spesa di personale (utili per l’aggiornamento successivo all’approvazione del rendiconto 2023):

- l’articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, prevede che «a decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente». E così Corte dei Conti, sez. Lombardia parere n. 65 del 22 aprile 2021 ha previsto che “la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all’art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla

legge 28 giugno 2019, n. 58". Si veda anche Corte dei Conti Liguria 91/2020 ed Emilia Romagna 50/2021, riguardanti, rispettivamente, le assunzioni effettuate dal Comune di Genova per far fronte all'emergenza del crollo del Ponte Morandi e le assunzioni finanziate da altro ente pubblico;

- la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 73/2021 ha ritenuto che le spese sostenute per gli incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 non costituiscano spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale;
- il decreto ministeriale del 21 ottobre 2020, quanto alla spesa per il Segretario comunale in convenzione, precisa che "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";
- il comma 801 della legge n. 178 del 2020 (come modificato dal comma 735 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234) prevede che le assunzioni necessarie per raggiungere il rapporto un assistente sociale ogni 6.500 abitanti sono effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale; a tal proposito si segnala che il 26 ottobre 2022 è stata acquisita al protocollo comunale del Comune di Thiene (ente capofila dell'Ambito sociale territoriale) una risposta del Ragioniere Generale dello stato ad apposita richiesta di quel Comune, nella quale si consente di non considerare la spesa per le assunzioni degli assistenti sociali per il rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, qualora siano utilizzati le somme incrementative per i servizi sociali del Fondo di solidarietà comunale, sia che essi provengano dai comuni sotto obiettivo che da quelli sopra obiettivo; inoltre, il 7 dicembre 2022 Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, appositamente interpellato, ha comunicato sempre al Comune di Thiene che, a seguito dei numerosi quesiti in merito all'utilizzo della Quota servizi del Fondo Povertà e del contributo per le assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato, era stata predisposta un'apposita nota (la n. 10981 del 6 dicembre 2022), nei cui allegati sono riportati un prospetto riepilogativo (all. 1) dei riferimenti normativi dedicati alle assunzioni degli assistenti sociali con risorse a valere sulle quote indicate del Fondo povertà e del Fondo di solidarietà comunale e un foglio excel con uno schema sintetico (all. 2);
- Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- l'art. 3, comma 4 ter, del d. l. n. 36 del 30 aprile 2022, convertito in legge 29 giugno 2022, n. 79, prevede che "a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai

rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”.

Si evidenzia che ai Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori inferiori alle soglie della tabella 1 del D.M.), è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato. In particolare, quindi, il Comune di Chiuppano è facoltizzato ad incrementare la propria percentuale sino al valore soglia del 27,00%, rispettando, però, il limite di incremento della spesa di personale che non può essere superiore al 21% della spesa complessiva del 2018.

Al momento peraltro non viene ad essere prevista alcuna assunzione a tempo indeterminato, se non una per garantire il turn over dell'unità di personale prevista in cessazione.

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

I commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 prevedono la necessità che la spesa del personale di ciascuno degli anni del triennio sia contenuta entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013; a tal fine costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

Si evidenzia, altresì, che nel concetto di spesa del personale:

- rientrano tutte le spese sostenute per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché per i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, nonché gli oneri riflessi e l'IRAP (art. 14 comma 7 del DL n. 78/2010), nonché ancora le spese per lavoratori socialmente utili (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 163/2008) e quelle per l'indennità sostitutiva per ferie non godute attribuita al personale cessato dal servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 94/2007); rientrano, pertanto, tra le spese del personale del Comune di Chiuppano anche quelle sostenute per il personale del Corpo di polizia locale del Consorzio Nordest Vicentino;
- non rientrano le spese per arretrati connessi ai rinnovi contrattuali, le spese per il personale disabile nel limite delle assunzioni obbligatorie (Corte dei Conti per il Veneto, Deliberazione n. 94/2007), le spese per il personale comandato per il quale si riceve un rimborso dall'Ente ove si svolge il servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 6/2009); discorso a parte è da fare per le spese per gli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, per quelli per la progettazione di opere pubbliche e per i diritti di segreteria e di rogito, in quanto al Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n. 16/2009 ne aveva escluso la ricomprensione nelle spese di personale, ma attualmente tale posizione, a fronte di nuove interpretazioni, non sembra più percorribile;
- la spesa ex comma 557 per gli anni 2025-2026-2027, è stata ipotizzata tenendo conto del personale in servizio e di quello per il quale il presente programma del fabbisogno prevede le assunzioni nel triennio; nel prospetto seguente viene, quindi, evidenziato il parametro di riferimento, rappresentato dalla media della spesa del triennio 2011 – 2013, che è pari ad Euro 512.606,01, in base ai seguenti

dati:

	ANNO		
	2011	2012	2013
ONERI PER COMPETENZE STIPENDIALI	€ 273.802,74	€ 287.773,11	€ 287.773,11
INDENNITA' E COMPENSI ACCESSORI	€ 52.330,52	€ 80.602,67	€ 59.895,20
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE	€ 5.566,92	€ 5.410,88	€ 5.306,96
RIMBORSO SPESE MENSA	€ 1.587,01	€ 2.316,04	€ 2.204,45
SEGRETARIO COMUNALE	€ 10.866,87	€ 15.243,01	€ 8.500,00
C.TI A CARICO ENTE	€ 89.515,81	€ 99.098,02	€ 93.588,84
IRAP	€ 28.186,57	€ 31.811,03	€ 29.861,86
SPESE PERSONALE CONSORZIO VIGILI	€ 26.139,42	€ 27.612,62	€ 20.567,07
RIMBORSI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI	€ -	€ -	€ -
RIMBORSI DA ALTRE AMMINISTRAZIONI	€ -	€ 7.742,71	€ -
TOTALE SPESA PERSONALE	€ 487.995,86	€ 542.124,67	€ 507.697,49

Nelle somme previste nell'anno 2025 sono stati ricompresi anche gli oneri per eventuali assunzioni a tempo determinato. Cumulando tutti tali dati il limite viene rispettato e, comunque, sarà puntualmente monitorato in corso di gestione.

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

L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 prevede che i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 (la percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, ipotesi non ricorrente per il Comune di Chiuppano).

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il limite di spesa è il seguente: valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 64.683,94

Nel corso del 2025 sarà attivata un'assunzione a tempo determinato di persone svantaggiate derivanti dal Patto sociale per il Lavoro; si tratta di un'iniziativa per la quasi totalità finanziata da Regione Veneto (deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n.751 del 2 luglio 2024) con fondi provenienti dall'Unione europea; conseguentemente, tale spesa deve considerarsi eterofinanziata per la quasi totalità e, quindi, non computabile al fine del rispetto del limite.

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, 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 è mai stato destinatario di domande di ricollocazione del personale iscritto negli elenchi di disponibilità pubblicati sul sito web della Funzione pubblica (art 2, comma 13, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135)
- ✓ 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 Chiuppano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Si dà, inoltre, atto che:

- l'avvio di procedure sia per nuove assunzioni a tempo indeterminato che a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi deve essere subordinata alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco (art 34, comma 6 del d. lgs. 165/2001);
- in caso di assunzione di personale a tempo pieno deve esser data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta (articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, secondo periodo).

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:

n. 1 Collaboratore amministrativo – Area degli operatori esperti – con contratto di lavoro 30h settimanali

ANNO 2026:

///

ANNO 2027:

///

c. stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In questa sezione sono descritte le novità nel fabbisogno di personale in correlazione a modifiche organizzative/funzionali in atto.

Assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato.

In particolare, si ricorda che il Comune di Thiene è il capo convenzione dell'Ambito territoriale sociale che coinvolge trentadue Comuni. Nella convenzione che disciplina i rapporti tra i Comuni dell'Ambito si è concordato, con le modalità e nei tempi che saranno dettagliati successivamente, al "graduato raggiungimento del LEPS previsto dal Ministero di una proporzione tra assistenti sociali ed abitanti pari ad 1:5.000"; il raggiungimento di tale Livello Essenziale di prestazione passa, ovviamente, per un primo step, che è quello (il rapporto 1-a 6.500) che consente la possibilità di ottenere successivamente contributi dello Stato a valere sul fondo povertà per l'assunzione di ulteriori assistenti sociali. Nel 2023 si è proceduto da parte del Comune capofila all'assunzione di sei assistenti sociali; si evidenzia, infatti che la legge 30 dicembre 2021 n. 234 (legge di bilancio per l'anno 2022), all'articolo 1, comma 734, ha integrato i criteri di riparto delle quote incrementali del Fondo di solidarietà comunale destinate ai servizi sociali, prevedendo che venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1-a 6.500.

Una volta raggiunto il rapporto 1- a 6.500, è necessario raggiungere il rapporto 1:5.000. A tal proposito si segnala che, con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali n. 125 del 26 luglio 2024 (in Gazzetta ufficiale n. 250 del 24 ottobre 2024) è stata prenotata a favore dell'Ambito Sociale VEN_04 – Thiene la somma di euro 201.950,00 del Fondo povertà, finalizzata all'assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato; secondo quanto prevede l'art. 4 di tale Decreto, tali somme saranno determinate per la successiva liquidazione entro il 30 giugno 2025, consentendo al Comune capofila di procedere a cinque assunzioni di assistenti sociali.

In ogni caso, come sopra specificato (si veda sottosezione 3.3.1. a.1.) tali assunzioni derogano al rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

d. certificazioni del Revisore dei conti:

Si dà 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.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Al momento non sono previste procedure di mobilità interna

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti sia del Comune di Chiuppano che di altri comuni:

Nel triennio è prevista un'unica assunzione nell'anno 2025 di un istruttore amministrativo, in modo da garantire il turn over dell'unità di personale prevista in cessazione.

Si tratta di dati in continuo aggiornamento, non essendo state considerate le possibilità di pensione

anticipata previste dalla normativa (ad es. quota 103, opzione donna ...).

Si ritiene che possano essere considerate autorizzate tutte le assunzioni a tempo indeterminato con finalità sostitutiva, purché di pari o inferiore area di inquadramento e, comunque, nel rispetto dei vincoli legislativi.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Al momento non sono previste assunzioni tramite l'istituto della mobilità volontaria che, peraltro, potrà essere attivato alternativamente alle procedure concorsuali di cui al precedente punto b.

d) progressioni verticali di carriera:

L'attuale disciplina normativa prevede che *“fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*. (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001)

Si tratta di una disciplina “a regime”, da non confondere con quella transitoria, prevista dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16 novembre 2022.

Al momento, non viene autorizzata alcuna progressione tra quelle previste nell'art. 15 del 16 novembre 2022. In sede di aggiornamento della presente sottosezione sarà valutata la possibilità di ricorso all'istituto disciplinato dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16 novembre 2022.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

L'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevede che anche i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009. Tale limite è elevato al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 se il Comune, come è il caso del Comune di Chiuppano, è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni.

Relativamente al rispetto di tale limite si veda supra 3.3.2. a3.

In ogni caso, sarà rispettato quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si ritiene che possano essere considerate autorizzate tutte le assunzioni a tempo determinato con finalità sostitutiva e produttiva, se adeguatamente motivate nel rispetto del limite di spesa.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

////

3.3.4 Formazione del personale

Le pubbliche amministrazioni sono tenute programmare ed attuare attività formativa per il personale al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre, in tal modo, delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il valore della

formazione, negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa con necessità di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi. Anche il Regolamento degli uffici e servizi prevede che il Comune valorizzi lo sviluppo e la formazione professionale dei suoi dipendenti come condizioni essenziali di efficacia della propria azione.

E' anche necessario attivare percorsi di inserimento per i nuovi dipendenti, con un idoneo addestramento agli strumenti e al ruolo, ed una formazione trasversale su prassi e procedure, alla quale affiancare un aggiornamento più mirato alle specifiche materie trattate dalle strutture di inserimento. Allo stesso modo si procederà in caso di procedure di mobilità interna.

Il CCNL del 16 novembre 2022 dedica ampio spazio alla formazione, indicando fra l'altro che le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo

Si prevede anche che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista, ecc.

Recentemente, inoltre, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato il 16 gennaio 2025 la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano; Tale direttiva si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza. Tra i percorsi di formazione promossi dal Dipartimento della funzione pubblica un ruolo centrale riveste la piattaforma Syllabus, a disposizione degli enti pubblici dal marzo 2023. Le aree strategiche da sviluppare attraverso gli interventi formativi sono:

- ✓ leadership;
- ✓ competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti;
- ✓ transizione amministrativa transizione digitale e ecologica (a tal proposito si veda quanto previsto dal Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione – edizione 2024-2026, aggiornamento 2025);
- ✓ valori e principi delle amministrazioni pubbliche.

La direttiva si propone, inoltre, di aumentare il numero di ore di formazione pro-capite per dipendente. Negli anni, infatti, la formazione media usufruita dai dipendenti pubblici è progressivamente aumentata. Ad oggi si stima una media di 24 ore di iniziative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica

usufruite, ma la nuova direttiva fissa l'obiettivo di 40 ore che ciascun dirigente deve assicurare come obiettivo di performance attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti.

Dal punto di vista organizzativo, la formazione si svilupperà su due livelli:

- a) l'aggiornamento professionale, di competenza dei dirigenti delle diverse strutture organizzative;
- b) la formazione obbligatoria di base.

Relativamente all'aggiornamento professionale, le priorità di ammissione del personale alle iniziative risulteranno dalla segnalazione del responsabile di posizione organizzativa che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza, senza escludere l'acquisizione di conoscenze ulteriori, che possono promuovere una successiva rotazione del personale.

La formazione obbligatoria di base riguarderà i seguenti ambiti:

- Ambiti definiti nella piattaforma Syllabus;
- Misure in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- competenze necessarie per gestire e applicare l'intelligenza artificiale in modo efficace nell'ambito dei servizi pubblici;
- Trattamento dei dati personali;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre, potranno essere attivate attività formative di base, anche riguardanti competenze trasversali, preferibilmente con webinar.

La formazione sarà svolta sia da docenti esterni sia da docenti interni all'Ente.

L'art. 1, comma 14 sexies, del decreto legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito in legge 21 giugno 2023, n. 74, prevede che *“nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi”*.

In via sperimentale si individua come risorsa interna per le funzioni di docente o di tutor il Segretario comunale.

Il metodo didattico adottato sarà quello delle lezioni in aula, nonché, in alcuni casi, quello di formazione a distanza (e-learning), se del caso non in diretta, per agevolare la partecipazione del personale che lavora a distanza.

La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente pertanto la frequenza è ritenuta obbligatoria, i dirigenti hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative.

La partecipazione all'attività formativa comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4 - MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si formalizzano alcune indicazioni.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili di posizione organizzativa, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. I Responsabili effettueranno un monitoraggio costante di tutti gli obiettivi loro assegnati
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

Allegato 1 – organigramma (rilevazione al 31 dicembre 2024) – punto 3.1.

