

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027



COMUNE DI PASTRENGO

Provincia di Verona

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

COMUNE DI PASTRENCO

INDIRIZZO: PIAZZA CARLO ALBERTO 1

CODICE FISCALE: 00721100238

PARTITA IVA: 00721100238

SINDACO: STEFANO ZANONI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 9

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 3075

TELEFONO: 045 6778800

SITO INTERNET: www.comune.pastrengo.vr.it

E-MAIL: info@comune.pastrengo.vr.it

PEC: protocollo.comune.pastrengo.vr@pecveneto.it

Sezione 2.2: Performance

2.2 Performance	Piano della performance	Il decreto 30.06.2022, n. 132, prevede all'art. 6, che le PA con meno di 50 dipendenti non procedano alla compilazione della sezione 2.2 Performance. Il piano verrà approvato con delibera separata.
	Piano degli obiettivi anno 2025	Il decreto 30.06.2022, n. 132, prevede all'art. 6, che le PA con meno di 50 dipendenti non procedano alla compilazione della sezione 2.2 Performance. Il piano verrà approvato con delibera separata.
	Piano delle azioni positive	Il decreto 30.06.2022, n. 132, prevede, all'art. 6, che le PA con meno di 50 dipendenti includano nel PIAO il Piano delle azioni positive. Il Piano delle azioni positive 2025 – 2027 è incluso al presente PIAO, come Allegato A.

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L.80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- legge 06.11.2012, n. 190
- PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023
- Aggiornamento PNA 2022 – in corso di redazione ed analisi – prima pubblicazione 24 dicembre 2024

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il PNA 2022, confermato anche dall'Aggiornamento PNA 2022 in corso di redazione a cura di ANAC, espressamente prevede “*I comuni con popolazione al di sotto di 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:*

- *Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;*
- *Modifiche organizzative rilevanti;*
- *Modifiche degli obiettivi strategici;*
- *Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;*

Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.”

Alla luce dell'approvazione della sezione 2.3, effettuata con il PIAO 2024 – 2026, e in considerazione dell'assenza di evenienze tali da comportare l'adozione di una nuova sezione 2.3, **la Giunta Comunale procede a confermare la sezione 2.3 adottata con il PIAO 2024 – 2026.**

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

3.1 Struttura organizzativa		<p>Il modello organizzativo adottato dall'Ente è stato modificato nel corso del 2023, a seguito di apposita delibera di Giunta Comunale n. 52 del 15 settembre 2023, che ha previsto la suddivisione della struttura organizzativa in tre aree.</p> <p>Ai sensi dell'art. 97 del D.lgs. 267/2000, è previsto il Segretario comunale (organo obbligatorio), nominato dal Sindaco tra gli iscritti nell'apposito Albo regionale del Veneto dei Segretari Provinciali e Comunali.</p> <p>L'Ente è suddiviso in tre aree cui sono preposti tre Responsabili, titolari di incarichi di elevata responsabilità.</p> <p>Non sono previsti dirigenti.</p> <p>Le aree sono:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Area Finanziaria;2. Area Servizi alla persona;3. Area Tecnica. <p>Il personale al 31 dicembre 2024 ammonta complessivamente a 9 unità ed è suddiviso nelle 3 Aree.</p> <p>L'organigramma si allega al presente atto, sotto la lettera B, per formare parte integrante dello stesso.</p> <p>Il modello organizzativo prevede la dislocazione in un'unica sede di lavoro.</p>
------------------------------------	--	--

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>In relazione alla presente sezione si rimanda alla sezione 3.2 come approvata in sede di PIAO 2023 – 2025, che qui si intende integralmente richiamato e confermato.</p> <p>Le ridotte dimensioni dell'ente rendono particolarmente complesso lo svolgimento del lavoro agile, soprattutto in termini di quantità di dipendenti assegnabili contemporaneamente allo svolgimento di attività lavorativa in tale modalità.</p> <p>La disciplina che l'Ente si è dato risponde alle previsioni contrattuali del CCNL 2019/2021.</p> <p>Le attività individuate sono svolte in modalità agile accedendo da remoto ai programmi gestionali e alla posta elettronica. Il server presso cui sono salvati i documenti dell'ente è accessibile da remoto con collegamento sicuro VPN.</p> <p>Gli obiettivi sono assegnati al lavoratore agile dal rispettivo Responsabile d'area, in allegato all'accordo individuale di lavoro.</p> <p>I miglioramenti previsti in termini di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa riguardano la potenziale riduzione delle assenze legate a motivi organizzativi e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro; smaltimento di eventuale lavoro arretrato.</p>
--	---

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

Riferimenti normativi:	
<ul style="list-style-type: none"> - 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); - <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni); - articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto); - linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022; - articolo 33 del D.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale). 	

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	La presente sezione si allega al presente atto, sotto la lettera C, per formare parte integrante dello stesso.
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	La presente sezione si allega al presente atto, sotto la lettera C, per formare parte integrante dello stesso.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	La presente sezione si allega al presente atto, sotto la lettera C, per formare parte integrante dello stesso.
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>Le priorità strategiche dell'Ente sono riconducibili ai seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – formazione informatica e digitale del personale legata al processo di manutenzione e aggiornamento dei sistemi informatici in uso con l'attuazione degli interventi per la transizione digitale avviati anche con il ricorso ai fondi PNRR; – formazione in materia di anticorruzione e trasparenza; – formazione necessaria per l'adeguamento delle competenze del personale alle modifiche del contesto normativo al fine di mantenere l'efficienza operativa e l'adeguato aggiornamento previsti dagli obiettivi strategici generali;

		<p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Per le necessità formative da espletare negli ambiti strategici, definite in coordinamento con i singoli Responsabili di Area, l'Ente ha previsto specifiche risorse da destinare all'attivazione di corsi anche tramite l'assegnazione di incarichi a soggetti specializzati esterni, scelti nel rispetto delle norme generali sull'affidamento incarichi professionali e gli appalti di servizi. Nel corso di ogni anno il Comune di Pastrengo assicura ai propri dipendenti la possibilità di avvalersi del programma di corsi e iniziative formative organizzate da ANCI, ASMEL, ANUSCA ed ANUTEL, attraverso la sottoscrizione della quota associativa completa comprensiva dell'offerta formativa. Nell'anno 2025 si procederà all'iscrizione e alla registrazione dei dipendenti al portale Syllabus, nella misura almeno del 30% di essi, attraverso il quale si procederà alla valutazione delle competenze e alla fruizione dei contenuti offerti, in base alle esigenze emerse per ogni Area di attività, in particolare in tema di digitalizzazione. Inoltre, si individueranno obiettivi per i Responsabili d'Area, al fine di raggiungere la misura delle 40 ore di formazione per ogni dipendente, come individuato dalla recente direttiva di Gennaio 2025 del Ministero per la Pubblica Amministrazione.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): L'Ente favorisce e sostiene l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale impegnandosi a riconoscere ai dipendenti che ne facciano richiesta l'accesso a tutte le forme di agevolazione del diritto allo studio previste dal vigente CCNL.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>Si ritiene che attraverso una corretta implementazione del programma formativo all'interno dell'Ente si possano ottenere i seguenti obiettivi e risultati attesi:</p> <ul style="list-style-type: none">– relativamente all'obiettivo della formazione informatica e digitale i risultati attesi sono
--	--	--

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027
Comune di Pastrengo (VR)*

		<p>l'acquisizione da parte di tutti i dipendenti delle competenze necessarie per permettere la transizione ai nuovi applicativi e la assimilazione di procedure standard, condivise tra i diversi Uffici, in modo da permettere un aggiornamento dei sistemi che non aggravi i procedimenti e influisca positivamente sulla qualità dei servizi offerti;</p> <ul style="list-style-type: none">- in materia di anticorruzione e trasparenza i risultati attesi sono una maggiore consapevolezza in materia di etica pubblica e integrità, conoscenza puntuale degli adempimenti che costituiscono attuazione delle misure anticorruzione adottate nell'Ente e della specifica normativa sulla trasparenza amministrativa;- relativamente all'obiettivo della formazione e aggiornamento professionale i risultati attesi sono riguardano la tempestività e la pertinenza dell'aggiornamento che permettano, accanto alla crescita professionale e alla specializzazione nell'ambito di attività di ogni dipendente, un complessivo miglioramento della qualificazione generale dei dipendenti che si rifletta sulla qualità dei servizi erogati all'utenza e un miglioramento dei risultati della performance del personale coinvolto.
--	--	---