

COMUNE DI MONTE DI MALO  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2022-2024**

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**sede legale** : 36030 • città POSINA (VI) - Via/Piazza Sareo, n. 4  
**telefono** : centralino : 0445/748013  
**sito istituzionale** : www.comune.posina.vi.it  
**e-mail** : info@comune.posina.vi.it **pec** : posina.vi@cert.ip-veneto.net  
**codice fiscale** : 83000430245 - partita IVA : 01536850249  
**codice ISTAT** : 024080 - **codice catastale** : G931  
**sindaco** : Adelio Cervo  
**segretario comunale** : Emanuela Zanrosso  
**responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza** : Emanuela Zanrosso  
**r.a.s.a.** : Adelio Cervo  
**responsabile per la protezione dei dati personali** : Emanuela Zanrosso

**SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Sottosezione di programmazione di Valore pubblico	Si rinvia al Documento Unico di programmazione per il triennio 2022 - 2024 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 27 del 30.12.2021
Sottosezione di programmazione di Performance	Il Piano della performance 2022-2024 è assorbito dal presente documento. Per ogni annualità sono previsti obiettivi affidati alle diverse aree dell'ente; con deliberazione di giunta comunale n. 1 del 20/01/2022 sono stati approvati gli obiettivi per l'esercizio 2022.
Sottosezione di programmazione di Rischi corruttivi e trasparenza	Si rinvia al Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità per il triennio 2021-2023 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 15 del 30/03/2021. Nel corso del 2022, alla data odierna, non sono pervenute informative che obbligano a riformulare il piano, né modifiche organizzative che lo impongano.

**SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Sottosezione di programmazione di Struttura organizzativa	Al vertice dell'amministrazione è presente il sindaco protempore, coadiuvato dalla giunta comunale. L'ente si è dotato altresì di un segretario comunale. L'ente è suddiviso in tre aree; l'area amministrativa, l'area finanziaria e l'area Tecnica. Si rinvia all'apposita sezione del Documento Unico di programmazione per il triennio 2023-2025 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 25 del 28/07/2022.
Sottosezione di programmazione di Organizzazione del lavoro agile <u>Art. 4, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022</u> <i>in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.</i> <i>A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:</i> 1) <i>che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;</i> 2) <i>la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;</i> 3) <i>l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello</i>	Non sono state approvate le metodologie di utilizzo del lavoro in "smartworking". Al momento della redazione del presente documento, tuttavia, il personale dell'ente non fa ricorso allo strumento dello "smartworking".

<p><i>svolgimento della prestazione in modalità agile;</i></p> <p>4) <i>l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;</i></p> <p>5) <i>l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;</i></p>	
<p>Sottosezione di programmazione di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p> <p><u>Art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022</u>  <i>indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:</i></p> <p>6) <i>la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</i></p> <p>7) <i>la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;</i></p> <p>8) <i>le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;</i></p> <p>9) <i>le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</i></p> <p>10) <i>le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.</i></p>	<p>Si rinvia alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 10/12/2021 con il parere positivo del revisore dei conti. Si evidenzia che nella programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 erano previste le sostituzioni dei dipendenti cessati e la possibilità di assunzioni a tempo determinato per esigenze temporanee. In particolare era richiamata la possibilità di assumere un operaio comunale.</p> <p>Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, prevede a regime un numero di posti pari a 5 ed è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa.</p> <p>Non è prevista alcuna cessazione di servizio nel prossimo triennio per pensionamento; non è stata rilevata alcuna situazione di soprannumero o di eccedenza di personale.</p> <p>Si è tal fine proceduto al calcolo delle capacità assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 4 del D.L. 34/2019 e del D.P.C.M. del 17/03/2020, allegata al presente documento.</p>
<p><b>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO</b></p>	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge n.81/2021 convertito con modificazioni dalle legge n.113/2021, e dell'articolo 5 del D.M. 24 giugno 2022 sarà effettuato:</p> <p>1) secondo le modalità stabilite dal dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) D. Lgs. n. 150/2009 per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";</p> <p>2) secondo le modalità definite dall'ANAC, per quanto attiene alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</p> <p>2) su base triennale dal Nucleo Interno di Valutazione in base all'articolo 14 del D. Lgs. n. 150/2009 e all'articolo 147 del D. Lgs. n. 267/2000 relativamente alla "Sezione Organizzazione e Capitale umano" e alla sua coerenza con gli obiettivi di performance.</p> <p>Dato che l'ente ha meno di 15.000 abitanti è altresì previsto un controllo sul contenuto del PIAO nella sua interezza in base alle disposizioni contenute nell'articolo 9 del D. Lgs. n. 150/2009.</p>	