

COMUNE DI SAN VITO DI LEGUZZANO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2022-2024

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

sede legale: 36030 • città SAN VITO DI LEGUZZANO (VI) - Piazza G. Marconi, 7
telefono: centralino : 0445/671642
sito istituzionale: www.comune.sanvitodileguzzano.vi.it
e-mail: segreteria@comune.sanvitodileguzzano.vi.it
pec: sanvitodileguzzano.vi@cert.ip-veneto.net
Codice Fiscale: 00283120244 - **Partita IVA:** 00283120244
codice ISTAT: 024096 - **codice catastale:** I401
Sindaco: Umberto Poscoliero
Vice Segretario comunale: Enrica Vanzo
Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: Enrica Vanzo
R.A.S.A.: Massimo Neffari
Responsabile per la protezione dei dati personali: Nicola Madrigali

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. 52 del 29.12.2021.
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 13.01.2022 sono stati approvati gli obiettivi per l'esercizio 2022/2024.
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 2022/2024 approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 07.04.2022. 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 vice-segretario comunale. L'ente è suddiviso in due aree; l'Area Amministrativa/Finanziaria e l'Area Tecnica. Si rinvia all'apposita sezione del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2022/2024 approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 29.12.2021.
Sottosezione di programmazione di Organizzazione del lavoro agile <small>Art. 4, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022 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. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) 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; 2) 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; 3) 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 svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;</small>	Non è stato approvato nessun documento riguardante lo smartworking. Rispetto alla programmazione che si andrà meglio ad articolare con il PIAO 2023/2025, con il presente si pongono i seguenti indirizzi: - possono svolgere lavoro agile il personale che si trovi in una di queste condizioni: lavoratori fragili e i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità; genitori che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore. Lo svolgimento del lavoro agile non deve pregiudicare la fruizione dei servizi a favore degli utenti, altri lavoratori con l'accordo del Responsabile di servizio per particolari esigenze temporanee; - nel caso di genitori con figli minori di 14 anni, lo smartworking è definito dal Responsabile dei servizi a livello settimanale, applicando la rotazione all'interno dell'ufficio se ci sono altri

	<p>dipendenti con uguali esigenze;</p> <ul style="list-style-type: none"> - durante l'attività di lavoro agile, il dipendente deve usare solo i servizi in cloud per garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile, preferibilmente con mezzi forniti dall'Amministrazione o con propri con il consenso del lavoratore; - il lavoro agile può essere riconosciuto come supporto per lo smaltimento dell'arretrato anche ad altre tipologie di lavoratori in base ad una pianificazione con il Responsabile del servizio di riferimento;
<p>Sottosezione di programmazione di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p> <p><i>Art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022 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><i>6) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</i></p> <p><i>7) 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 dismissioni di servizi, attività o funzioni;</i></p> <p><i>8) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;</i></p> <p><i>9) 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><i>10) 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 contenuta nel Documento Unico di Programmazione per il triennio 2022/2024 approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 29.12.2021 e al parere positivo del Revisore dei conti in essa allegato.</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 15 ed e contenuta nel limite potenziale massimo di spesa.</p> <p>E' prevista la copertura del posto vacante in posizione C (amministrativo-tecnico) a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme di legge.</p> <p>Non e prevista alcuna cessazione di servizio nel prossimo triennio; non e 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.</p>
<p>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO</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 dall'articolo 5 del D.M. 24 giugno 2022 sarà effettuato:</p> <p>1) secondo le modalità stabilite dai 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>	