



Comune di Vestenanova

MEDAGLIA DI BRONZO AL VALOR MILITARE
Piazza Roma 1 – Cap. 37030 – Tel. 045/6564017
www.comune.vestenanova.vr.it – Pec: comune.vestenanova@pec.it
C.F.: 83001690235 – P. Iva: 01675370231

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025

(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80 – D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 – D. M. 30 giugno 2022, n. 132)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 27.01.2023

INDICE

PREMESSA	3
<i>Quadro generale di riferimento</i>	3
SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1 : VALORE PUBBLICO	6
2.1.1 – <i>Descrizione, non applicazione e rinvio</i>	6
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 : PERFORMANCE	7
2.2.1 – <i>Descrizione</i>	7
2.2.2 – <i>Piano della Performance</i>	7
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 : RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	10
2.3.1 – <i>Descrizione e conferma</i>	10
SEZIONE 3 : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	12
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 : STRUTTURA ORGANIZZATIVA	12
3.1.1 – <i>Descrizione</i>	12
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 : ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	14
3.2.1 – <i>Descrizione</i>	14
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	14
3.3.1 – <i>Descrizione</i>	14
SEZIONE 4 : MONITORAGGIO	20

PREMESSA

Quadro generale di riferimento

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo di recente introduzione che origina dal D.L. 09.06.2021, n. 80, “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, convertito con modificazioni dalla Legge 06.08.2021, n. 113, che ha introdotto all’art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**), quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione, spesso poco integrati e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare un unico ed organico documento di pianificazione con valenza strategica per l’Ente, finalizzato ad intercettare ed integrare le diverse componenti dell’azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il nuovo sistema su cui è imperniato il PIAO considera quale tema fondamentale il VALORE PUBBLICO generato dalle politiche, che si sviluppa su una logica basata sul raggiungimento di obiettivi, sulle modalità di azione, sugli impatti, sui vincoli, nonché sulle risorse da impiegare, componenti fondamentali delle politiche dell’amministrazione.

Il D.P.R. 24.06.2022, n. 81, “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, pubblicato in G.U. n. 151 del 30.06.2022, ed il D.M. adottato dal Ministero della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, del 30.06.2022 n. 132, “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*”, pubblicato in G.U. n. 209 del 07.09.2022, definiscono la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico e sopprimono diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti di pianificazione, in quanto ora assorbiti, in maniera più razionale ed organica, nelle apposite sezioni del PIAO. Nel dettaglio, gli atti ora confluiti nel PIAO sono (*cf.* art. 1, co. 1, D.P.R. 81/2022):

- a) piano dei fabbisogni;
- b) piano delle azioni concrete;
- c) piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio;
- d) piano della performance;
- e) piano di prevenzione della corruzione;
- f) piano organizzativo del lavoro agile;
- g) piano di azioni positive.

Oltre alla struttura del PIAO, la norma identifica, altresì, le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e

digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Di seguito si riportano i dati identificativi dell'amministrazione.

<i>Denominazione</i>	COMUNE DI VESTENANOVA
<i>Indirizzo</i>	Piazza Roma n. 1
<i>Città</i>	37030 – Vestenanova
<i>Provincia</i>	VR
<i>Telefono</i>	045-6564017
<i>Fax</i>	045-77470566
<i>Pec</i>	comune.vestenanova@pec.it
<i>Sito web istituzionale</i>	www.comune.vestenanova.vr.it
<i>Codice fiscale</i>	83001690235
<i>Partita iva</i>	01675370231
<i>Codice IPA</i>	c_1810
<i>Codice Istat</i>	023093
<i>Codice catastale</i>	L810
<i>Tipologia</i>	Pubbliche Amministrazioni
<i>Categoria</i>	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
<i>Attività Ateco</i>	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
<i>Abitanti</i>	2.497 (al 31.12.2022)
<i>Dipendenti</i>	11 (al 20.01.2023) – Da piano dei fabbisogni: 11 (escluso Segretario Comunale)

SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione 2.1 : VALORE PUBBLICO

2.1.1 – Descrizione, non applicazione e rinvio

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il D.M. 132/2022, all'art. 6, prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Vestenanova, non siano tenute a compilare la presente sottosezione 2.1.

In ogni caso, l'art. 3, co. 2, del D.M. 132/2022 dispone che nella presente sottosezione gli Enti Locali facciano riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), che già contiene per previsione normativa:

- gli obiettivi strategici per creare il valore pubblico che si intende perseguire in termini di benessere economico, sociale e ambientale;
- le azioni;
- gli indicatori;
- i destinatari delle azioni (stakeholders);
- le tempistiche di raggiungimento (tempi pluriennali coincidenti solitamente con il triennio preso in considerazione);
- la modalità di misurazione del grado di raggiungimento della strategia (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere);
- il punto di partenza (baseline);
- i risultati attesi (target);
- la fonte dove poter verificare i dati.

Il Comune di Vestenanova, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 16.12.2022, ha approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione semplificato (DUPs) 2023-2025, pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente* → *Bilanci* → *Bilancio preventivo e consuntivo* del sito web istituzionale, cui si fa espresso rinvio.

Sottosezione di programmazione 2.2 : PERFORMANCE

2.2.1 – Descrizione

Questo ambito programmatico va predisposto secondo logiche di *performance management*, di cui al Capo II del D. Lgs. 150/2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione dei cui all'art. 10, co. 1, lett. b), del predetto decreto.

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 in data 30.01.2019 ed aggiornato con deliberazione n. 68 in data 06.10.2022.

2.2.2 – Piano della Performance

In questa sottosezione (*vd.* art. 3, co. 1, lett. c) sono riportati gli obiettivi connessi sia alla performance organizzativa di Ente che quella dei settori e/o individuale, in linea con quanto previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune:

AREA 1 - AMMINISTRATIVO-CONTABILE								
Responsabile:		Stefano PRESA						
Personale assegnato:			Servizi di articolazione:					
	Cat. D	1			Vd. art. 8 vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi			
	Cat. C	4						
	Cat. B	1		Risorse finanziarie assegnate:	Vd. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025 approvato			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI AREA/TRASVERSALI								
	M - P	Descrizione obiettivo	Tipologia	Peso	Indicatori	Risultati attesi	Risultati realizzati	Note
1.1.1		Promozione della Trasparenza	Miglioramento	10,00%	Sezioni AMT aggiornate	Almeno 10 sezioni verificate		
1.1.2		Promozione della digitalizzazione dei procedimenti e degli atti	Miglioramento	10,00%	Procedimenti digitalizzati	Almeno 3 procedimenti		
1.1.3		Promozione di prevenzione della corruzione	Miglioramento	10,00%	Tempi di aggiornamento PTPCT	Aggiornamento nei tempi prescritti		
1.1.4		Promozione partecipazione dei cittadini	Miglioramento	10,00%	Attivazione canali di partecipazione	Almeno 2 canali attivati/migliorati		
1.1.5		Aggiornamento regolamenti comunali	Strategico	10,00%	Nr. regolamenti aggiornati	Almeno 3 Regolamenti		
1.1.6		Approvazione documenti di programmazione amministrativo-contabile	Strategico	10,00%	Tempi di approvazione documento	Entro 31.03.2023		
1.1.7		Semplificazione strumenti di programmazione	Sviluppo	10,00%	Tempi di approvazione PIAO	Entro 31.01.2023		
1.1.8		Approvazione bilancio di previsione entro 31.12.2023	Strategico	10,00%	Tempi di approvazione	Entro 31.12.2023		
PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI DI SETTORE E/O INDIVIDUALI								
	M - P	Descrizione obiettivo	Tipologia	Peso	Indicatori	Risultati attesi	Risultati realizzati	Servizio Assegnazione
1.2.1		Nuovo appalto mensa Bolca	Miglioramento	90,00%	tempi di approvazione	entro il 31.08.2023		Segreteria e AA.GG./ Ufficio Tecnico
1.2.2		Conclusione contenziosi aperti	Miglioramento	70,00%	tempi di approvazione	31.12.2023		Finanziario
1.2.3		Attuazione e Gestione Affidamenti Servizi relativi a n. 3 finanziamenti progetti di digitalizzazione PNRR	Sviluppo	90,00%	tempi di approvazione	31.12.2023		Segreteria e AA.GG.
1.2.4		Aggiornamento documenti per privacy	Mantenimento	60,00%	tempi di approvazione	31.12.2023		Segreteria e AA.GG.
1.2.5		Procedure per rilascio licenze per eventi	Mantenimento	40,00%	tempi di approvazione	31.12.2023		Commercio e AA.PP.
1.2.6		Bando Aree Interne	Mantenimento	60,00%	tempi di approvazione	30.09.2023		Segreteria e AA.GG.
1.2.7		Predisposizioni documentazione per Rendiconto 2022 e succettivi adempimenti	Mantenimento	80,00%	tempi di approvazione	31.05.2023		Finanziario
1.2.8		Piano Trasporto scolastico 2023/2024	Mantenimento	70,00%	tempi di approvazione	31.08.2023		Segreteria -Ufficio tecnico
1.2.9		gestione Ascot Plus - demografici	Mantenimento	30,00%	tempi di approvazione	30.06.2023		Demografici

AREA 2 - TECNICA									
Responsabile:		Serafino PRESA							
Personale assegnato:				Servizi di articolazione:					
	Cat. D	1			Vd. art. 8 vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi				
	Cat. C	1							
	Cat. B	3		Risorse finanziarie assegnate:	Vd. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025 approvato				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI AREA/TRASVERSALI									
	M - P	Descrizione obiettivo	Tipologia	Peso	Indicatori	Risultati attesi	Risultati realizzati	Note	
1.1.1		Promozione della Trasparenza	Miglioramento	10,00%	Sezioni AMT aggiornate	Almeno 10 sezioni verificate			
1.1.2		Promozione della digitalizzazione dei procedimenti e degli atti	Miglioramento	10,00%	Procedimenti digitalizzati	Almeno 3 procedimenti			
1.1.3		Promozione di prevenzione della corruzione	Miglioramento	10,00%	Tempi di aggiornamento PTPCT	Aggiornamento nei tempi prescritti			
1.1.4		Promozione partecipazione dei cittadini	Miglioramento	10,00%	Attivazione canali di partecipazione	Almeno 2 canali attivati/migliorati			
1.1.5		Aggiornamento regolamenti comunali	Strategico	10,00%	Nr. regolamenti aggiornati	Almeno 3 Regolamenti			
1.1.7		Semplificazione strumenti di programmazione	Sviluppo	10,00%	Tempi di approvazione PIAO	31.01.2023			
1.1.8		Approvazione bilancio di previsione entro 31.12.2023	Strategico	10,00%	Tempi di approvazione	Entro 31.12.2023			
1.1.9		Attuazione contenuti del Piano Investimenti	Miglioramento	10,00%	tempi di approvazione	entro il 31.12.2023			
PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI DI SETTORE E/O INDIVIDUALI									
	M - P	Descrizione obiettivo	Tipologia	Peso	Indicatori	Risultati attesi	Risultati realizzati	Servizio Assegnazione	
2.2.1		Nuovo appalto mensa Bolca	Miglioramento	90,00%	tempi di approvazione	31.08.2023		Segreteria e AA.GG./Ufficio	
2.2.2		Piano Trasporto scolastico 2022/2023	Mantenimento	70,00%	tempi di approvazione	31.08.2023		Segreteria -Ufficio tecnico	
2.2.3		Gestione e digitalizzazione pratiche edilizie	Miglioramento	50,00%	tempi di approvazione	31.12.2023		Edilizia - Privata	
2.2.4		Realizzazione centro servizi turistici di Bolca	Miglioramento	70,00%	tempi di approvazione (fine lavori)	31.12.2023		ufficio tecnico	
2.2.5		Lavori manutenzione strada Croce del Gallo -Brusaferrì	Miglioramento	70,00%	tempi di esecuzione (inizio lavori)	30.06.2023		Ufficio tecnico	
2.2.6		Manuntezione ordinaria immobili comunali	Mantenimento	50,00%	tempi di esecuzione	31.12.2023		Operatori comunali	
2.2.7		Manuntezione ordinaria strade comunali e aree verdi	Mantenimento	70,00%	tempi di esecuzione	31.12.2023		Operatori comunali	
2.2.8		Servizio mensa Bolca (scodellamento, pulizia e tenuta registri regolarità	Mantenimento	70,00%	tempi di esecuzione	31.12.2023		Cuoca	

Sottosezione di programmazione 2.3 : RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – Descrizione e conferma

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (*cf.* 2.2.);
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il Comune di Vestenanova, con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 29 aprile 2022, esecutiva, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, pubblicato nelle sezioni:

- *Amministrazione trasparente* → *Disposizioni generali* → *Piano Triennale prevenzione della corruzione e trasparenza*;
- *Amministrazione trasparente* → *Altri contenuti* → *Prevenzione della corruzione*;

del sito web istituzionale, dopo un'attenta e nuova mappatura di tutti i processi che caratterizzano l'Ente.

Il PNA 2022, con validità per il triennio 2023-2025, definitivamente approvato dall'Anac il 16.11.2022, introduce semplificazioni procedurali per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come accade per il Comune di Vestenanova, prevedendo la possibilità di aggiornare questa sottosezione, approvando un nuovo strumento programmatico, ogni tre anni (e non ogni anno come per le restanti Amministrazioni). Il Comune con meno di 50 dipendenti può quindi confermare i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" sempreché nell'anno precedente non si siano verificati:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative delle altre sezioni del Piao.

L'Amministrazione comunale di Vestenanova dà qui ora atto che nessuna delle quattro fattispecie appena sopra indicate si è verificata e, pertanto, ritiene di poter confermare i contenuti della sottosezione "*Rischi corruttivi e Trasparenza*" del Piao 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 12.10.2022, aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 24.11.2022, che di fatto rinviano al PTPCT approvato con la citata deliberazione n. 37/2022.

In ogni caso, si è ritenuto di pubblicare uno specifico avviso all'Albo pretorio on-line del Comune per raccogliere eventuali suggerimenti e/o osservazioni da parte di portatori di interessi in merito alla volontà dell'Amministrazione di confermare i contenuti del precedente Piano.

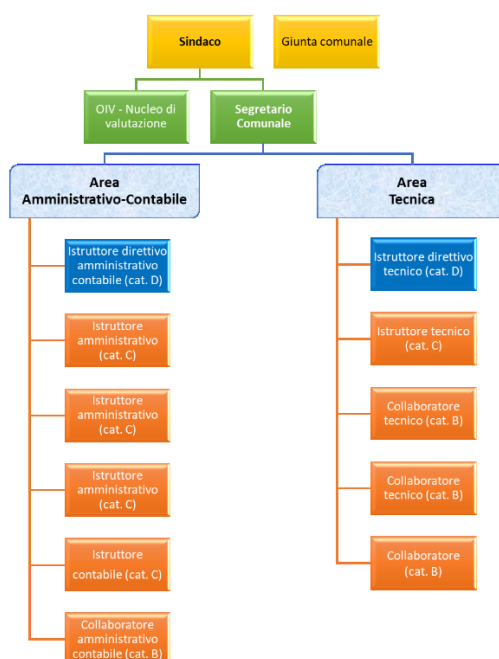
L'avviso è stato pubblicato dal 09.01.2023 fino al 20.01.2023 e non sono pervenute osservazioni e/o suggerimenti.

SEZIONE 3 : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 : STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 – Descrizione

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 15.11.2017, con cui si è di fatto modificato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, vede l'articolazione su 2 Aree, ciascuna sotto la direzione ed il controllo di un Responsabile titolare di Posizione Organizzativa ed incaricato di funzioni dirigenziali di cui di cui agli articoli 107, cc. 2 e 3, e 109, c. 2, del D. Lgs. 267/2000, T.U.O.EE.LL. Graficamente:



Il seguente prospetto rappresenta l'attuale dotazione organica nonché il fabbisogno di personale previsto per il triennio di riferimento:

AREA	CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI al 20.01.2023
Amministrativo-Contabile	D	1	1
	C	4	4
	B.3	0	0
	B	1	1
	A	0	0
Tecnica	D	1	1
	C	1	1
	B.3	1	1
	B	2	2
	A	0	0

AREA	CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI al 20.01.2023
TOTALE		11	11

Con la prossima entrata in vigore della specifica sezione del CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto lo scorso 16.11.2022, fissata per il 1 aprile 2023, il sistema di classificazione del personale del comparto si articolerà su 4 Aree, corrispondenti a 4 differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali. Di seguito si riporta la trasposizione sulla nuova classificazione dell'attuale assetto organizzativo del Comune di Vestenanova:

AREA ex CCNL 16.11.2022	AREA da macrostruttura del Comune	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI al 20.01.2023
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area Tecnica	1	1
	Area Amministrativo- Contabile	1	1
Area degli Istruttori	Area Tecnica	1	1
	Area Amministrativo- Contabile	4	4
Area degli Operatori Esperti	Area Tecnica	3	3
	Area Amministrativo- Contabile	1	1
Area degli Operatori	Area Tecnica	0	0
	Area Amministrativo- Contabile	0	0
TOTALE		11	11

Da rilevare che il Piano stesso prevede che, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2023 – 2025, siano comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, mediante procedure di mobilità per ricollocamento (art. 34-bis D. Lgs. 165/2001) o mobilità volontaria (art. 30 D. Lgs. 165/2001) o mediante apposite procedure concorsuali o mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti.

La figura del Segretario Comunale al momento non è ricoperta.

Tutte le informazioni e i dati sull'organizzazione e sul personale sono pubblicati nella sezione *Amministrazione trasparente* → *Personale* del sito web istituzionale del Comune.

Sottosezione di programmazione 3.2 : ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 – Descrizione

Terminata la situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, disponendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi la modalità del lavoro agile non può essere attivata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione e il lavoratore.

Il nuovo CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 dedica l'intero Titolo VI al lavoro a distanza.

Al momento tale modalità di resa della prestazione lavorativa non è attiva. L'Amministrazione valuterà, di concerto con le organizzazioni sindacali, la fattibilità della sua introduzione nell'Ente alla luce delle nuove disposizioni contrattuali.

Sottosezione di programmazione 3.3 : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 – Descrizione

Il Comune di Vestenanova nel corso del 2022 ha dato integrale attuazione al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) 2022-2024, approvato con deliberazione n. 23 in data 14.03.2022, esecutiva, dando copertura a tutti i posti vacanti, e resasi vacanti in corso d'anno, previsti nel piano (piano confluito poi nel PIAO 2022-2024). La situazione risultante è quella riportata nella precedente sottosezione "Struttura organizzativa".

Per il momento, quindi, non sono rilevati particolari fabbisogni di risorse umane per il triennio 2023-2025, fatta salva la sostituzione del personale eventualmente cessato.

AREA	CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI al 20.01.2023	Cessazioni previste	POSTI DA COPRIRE TRIENNIO 2023-2025		
					2023	2024	2025
<i>Amministrativo-Contabile</i>	D	1	1	0	0	0	0
	C	4	4	0	0	0	0
	B.3	0	0	0	0	0	0
	B	1	1	0	0	0	0
	A	0	0	0	0	0	0
<i>Tecnica</i>	D	1	1	0	0	0	0
	C	1	1	0	0	0	0
	B.3	1	1	0	0	0	0
	B	2	2	0	0	0	0
	A	0	0	0	0	0	0
TOTALE		11	11	0	0	0	0

La consistenza del personale risulta, altresì, così articolata:

TOTALE: nr. 11 dipendenti al 20.01.2023,

di cui:

- nr. 11 dipendenti a tempo indeterminato;
- nr. 0 dipendenti a tempo determinato;
- nr. 9 dipendenti a tempo pieno;
- nr. 2 dipendenti a tempo parziale.

Si dà atto del rispetto di tutti i vincoli e i limiti di legge imposti per il personale e le relative spese, ed in particolare:

Contenimento della spesa di personale, prevista dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come di seguito riportato:

Spesa Programmazione Fabbisogni di Personale triennio 2023-2025			
Voci incluse nella spesa di personale (ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti L. 296/2006)	2023	2024	2025
Spesa per il personale in servizio (retribuzioni + contributi + accessorio)	€ 450.208,00	€ 450.208,00	€ 450.208,00
Lavoro flessibile	€ 3.714,00	€ 3.714,00	€ 3.714,00
Altre spese personale (rimborso pasti, formazione, ...)	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00
IRAP personale dipendente	€ 29.752,00	€ 29.752,00	€ 29.752,00
IRAP lavoro flessibile	€ 255,00	€ 255,00	€ 255,00
TOTALE LORDO SPESA DEL PERSONALE (a)	€ 488.429,00	€ 488.429,00	€ 488.429,00
Voci da escludere			
Incrementi retribuzioni da rinnovi contrattuali			
Spesa per personale appartenente alle categorie protette (Quota d'obbligo disabili)			
Assunzione di personale a tempo indeterminato (D.L. 34/2019 e DPCM attuativo 17/03/2020)			
Rimborsi da altri enti per personale in convenzione o comando			
Rimborsi dallo Stato/Regione per elezioni/referendum lavoro straordinario	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Rimborsi ISTAT per censimenti/rilevazioni			
Diritti di rogito	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Incentivi Funzioni Tecniche			
TOTALE DEDUZIONI ALLA SPESA DI PERSONALE (b)	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00
SPESA DEL PERSONALE (Differenza (a) - (b))	€ 479.429,00	€ 479.429,00	€ 479.429,00
Totale Spesa Personale (al netto "Voci da escludere") anno 2011	€ 484.303,71	€ 484.303,71	€ 484.303,71
Totale Spesa Personale (al netto "Voci da escludere") anno 2012	€ 498.346,98	€ 498.346,98	€ 498.346,98
Totale Spesa Personale (al netto "Voci da escludere") anno 2013	€ 498.077,00	€ 498.077,00	€ 498.077,00
Spesa potenziale massima (Spesa Media 2011/2013)	€ 493.575,90	€ 493.575,90	€ 493.575,90
Differenza Spesa Annuale Personale - Spesa potenziale massima	-€ 14.146,90	-€ 14.146,90	-€ 14.146,90

Facoltà assunzionali, di cui all'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come di seguito riportato:

COMUNE DI VESTENANOVA (VR)				
<i>Calcolo delle capacità assunzionali - Art. 33, co. 2, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17 marzo 2020 - Circolare esplicativa 13 maggio 2020</i>				
ANNO 2023				
FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	2550	c	46.804,50	
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2021		402.790,29	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019		1.783.066,51	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020		1.823.795,95	1.798.529,69
	ENTRATE RENDICONTO 2021		1.788.726,60	
	FCDE PREVISIONE 2021		2.600,00	
	ENTRATE NETTO FCDE		1.795.929,69	
FASE 3	22,43%			
CALCOLO % ENTE				
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1 DPCM	Tabella 3 DPCM
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)			27,60%
	92.886,30			
FASE 6	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2018	29,00%	Tabella 2	ANNO 2023
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	429.570,03		0-999	34,00%
			1000-1999	34,00%
			2000-2999	29,00%
	incremento massimo teorico		3000-4999	27,00%
	incremento entro limite Tabella 2		5000-9999	25,00%
	incremento effettivo	10000-59999	21,00%	
		60000-249999	15,00%	
		250000-1499999	9,00%	
		1500000>	4,50%	
FASE 7	NUOVO LIMITE SPESA			
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2021 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	495.676,59		
(EVENTUALE)				
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	139.690,80		
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO				
		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA	
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	92.886,30	495.676,59	
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1				

COMUNE DI VESTENANOVA (VR)

Calcolo delle capacità assunzionali - Art. 33, co. 2, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17 marzo 2020 - Circolare esplicativa 13 maggio 2020

ANNO 2024

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	2550	c	46.804,50	
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2021		402.790,29	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019		1.783.066,51	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020		1.823.795,95	1.798.529,69
	ENTRATE RENDICONTO 2021		1.788.726,60	
	FCDE PREVISIONE 2021		2.600,00	
	ENTRATE NETTO FCDE		1.795.929,69	
FASE 3	22,43%			
CALCOLO % ENTE				
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1 DPCM	Tabella 3 DPCM
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)			27,60%
	92.886,30			
FASE 6	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2018	29,00%	Tabella 2	ANNO 2023
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	429.570,03		0-999	35,00%
			1000-1999	35,00%
			2000-2999	30,00%
	incremento massimo teorico		3000-4999	28,00%
	incremento entro limite Tabella 2	5000-9999	26,00%	
	92.886,30	10000-59999	22,00%	
	124.575,31	60000-249999	16,00%	
	92.886,30	250000-1499999	10,00%	
		1500000>	5,00%	
FASE 7	NUOVO LIMITE SPESA			
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2021 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	495.676,59		
(EVENTUALE)				
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	139.690,80		
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO				
		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA	
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	92.886,30	495.676,59	
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1				

COMUNE DI VESTENANOVA (VR)				
Calcolo delle capacità assunzionali - Art. 33, co. 2, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17 marzo 2020 - Circolare esplicativa 13 maggio 2020				
ANNO 2025				
FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	2550	c	46.804,50	
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2021		402.790,29	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019		1.783.066,51	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020		1.823.795,95	1.798.529,69
	ENTRATE RENDICONTO 2021		1.788.726,60	
	FCDE PREVISIONE 2021		2.600,00	
	ENTRATE NETTO FCDE		1.795.929,69	
FASE 3	22,43%			
CALCOLO % ENTE				
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1 DPCM	Tabella 3 DPCM
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	92.886,30			27,60%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)				
FASE 6	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2018	29,00%	Tabella 2	ANNO 2023
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	429.570,03		0-999	35,00%
			1000-1999	35,00%
			2000-2999	30,00%
	incremento massimo teorico		3000-4999	28,00%
	incremento entro limite Tabella 2		5000-9999	26,00%
	incremento effettivo	10000-59999	22,00%	
		60000-249999	16,00%	
		250000-1499999	10,00%	
		1500000>	5,00%	
FASE 7	NUOVO LIMITE SPESA			
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2021 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	495.676,59		
<i>(EVENTUALE)</i>				
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	139.690,80		
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA		
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	92.886,30	NUOVO LIMITE SPESA	
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1			495.676,59	

Lavoro flessibile, il cui limite è fissato dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010. Tale limite di spesa va determinato sulla base della spesa media del triennio 2007/2009 che, per il Comune di Vestenanova, è pari ad euro 10.807,32 oneri inclusi.

Per il 2023 al momento non è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile (tempo determinato, interinale somministrato, ...).

Verifica delle eccedenze: ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, come dichiarato dai Responsabili dei servizi, per il Comune di Vestenanova non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazioni alle esigenze funzionali degli uffici.

Procedure di stabilizzazione: si dà atto che, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal competente Servizio Personale, non risulta presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017.

Graduatorie: il Comune di Vestenanova al momento dispone di nr. 3 graduatorie in corso di validità. Una per il profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile cat. D, una per il profilo di Istruttore Tecnico cat. C. ed infine per il profilo di Istruttore Contabile cat. C. Tutte e tre sono pubblicate e rese disponibili nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente del sito comunale.

Verifica de presupposti normativi il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Il Comune di Vestenanova:

- ✓ ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP;
- ✓ ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008);
- ✓ non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000, e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ✓ ha rispettato i vigenti vincoli finanziari e gli equilibri di bilancio.

SEZIONE 4 : MONITORAGGIO

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Per il momento, l'art. 6 del D.M. 132/2022 non prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Vestenanova, di compilare la presente sezione.

In ogni caso, si ritiene opportuno elaborare anche questa specifica sezione, dato che la stessa risulta:

- a) funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione, così da consentire l'avvio del nuovo ciclo annuale;
- b) necessaria al fine dell'erogazione degli incentivi e degli istituti premianti;
- c) necessaria per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

<i>Sezione/Sottosezione PIAO</i>	<i>MODALITA' MONITORAGGIO</i>	<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	<i>SCADENZA</i>
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi del DUPs – Rilevazione e dimostrazione dei risultati di gestione	Art. 147-ter D. Lgs. 267/2000 Artt. 227 e ss. D. Lgs. 267/2000	Annuale (derogabile per i Comuni con meno di 15.000 abitanti) Rendiconto entro 30 aprile esercizio successivo
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, D.L. 179/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo 23 settembre
	Rilevazione della tempestività dei pagamenti	Art. 33 D. Lgs. 33/2013 Art. 1, commi da 858 a 872, Legge 145/2018	Trimestrale Annuale
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la scadenza stabilita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato dal Comune	Artt. 6 e 10 D. Lgs. 150/2009	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia di analisi e	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo

<i>Sezione/Sottosezione PIAO</i>	<i>MODALITA' MONITORAGGIO</i>	<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	<i>SCADENZA</i>
	verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità		
	Relazione annuale sulla performance	Artt. 6 e 10 D. Lgs. 150/2009	30 giugno
	Monitoraggio sull'adeguatezza del Sistema di Misurazione e Valutazione Performance (SMVP)	Art. 7, co. 1, D. Lgs. 150/2009	Annuale
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)	Periodico
	Relazione annuale del RPCT sulla base del modello adottato dall'Anac con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, Legge 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'Anac
	Attestazione da parte degli OIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g), D. Lgs. 150/2009 Art. 44 D. Lgs. 33/2013	Di norma entro il primo semestre dell'anno
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi della performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022	A partire dal 2024
	Elaborazione del conto annuale del personale	Art. 60 D. Lgs. 165/2001 e circolari RGS	Annuale
	Relazioni sull'attuazione dei CCDI	Art. 40, co. 3-sexies, D. Lgs. 165/2001	In occasione approvazione o aggiornamento CCDI
	Monitoraggio permanente sugli incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti	Art. 53 D. Lgs. 165/2001	Tempestivo, mediante caricamento su portale Anagrafe delle Prestazioni
	Monitoraggio procedimenti disciplinari – Comunicazione all'Ispettorato per la Funzione Pubblica	Art. 55-bis D. Lgs. 165/2001	Entro 20 gg dall'adozione dei provvedimenti

<i>Sezione/Sottosezione PIAO</i>	<i>MODALITA' MONITORAGGIO</i>	<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	<i>SCADENZA</i>
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi della performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, Legge 124/2015	30 giugno
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale	Monitoraggio sui fabbisogni e sulle eccedenze di personale		Annuale
	Monitoraggio sull'impiego del lavoro flessibile e lavoratori socialmente utili	Art. 36, co. 3, D. Lgs. 165/2001 e direttiva DFP 2/2010	Almeno annuale
	Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi della performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022	A partire dal 2024
