



COMUNE DI MALCESINE

Provincia di Verona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2023-2025

Introduzione

Ai sensi del DM n. 132 del 30.6.2022 sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il Comune di Malcesine, avendo meno di 50 dipendenti, rientra tra gli enti che possono redigere il Piao in modalità semplificata.

Tale modalità prevede la compilazione delle seguenti sezioni:

- Sezione 1 scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2.1 valore pubblico
- Sezione 2.2 performance
- Sezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza, limitatamente a quanto previsto dall'art. 6 del DM del 24 giugno 2022
- Sezione 3.1 struttura organizzativa
- Sezione 3.2 organizzazione del lavoro agile
- Sezione 3.3 piano triennale del fabbisogno del personale

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Comune di Malcesine

Sede legale: Piazza Statuto n. 1 – 37018 Malcesine (VR)

Codice Fiscale/P.Iva: 0601160237

Codice IPA: c_e848

Personale in servizio: inferiore a 50 dipendenti

Comparto di appartenenza: Pubbliche Amministrazioni - Enti Locali – Comuni

Statuto: approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 04/10/2005

Pec: protocollo@pec.comunemalcesine.it

Sito Web: www.comunemalcesine.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione l'amministrazione definisce, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, le modalità e le azioni finalizzate 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.

Inoltre, l'amministrazione evidenzia come una selezione delle politiche dell'ente si traduca in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e dei relativi indicatori di impatto.

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) del triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 23.12.2022, dichiarata immediatamente eseguibile.

(link: <https://www.comunemalcesine.it/media/1090/nota-di-aggiornamento-al-dup.pdf>)

Il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche e per favorire l'automazione d'ufficio viene approvato sub **allegato A** alla deliberazione di approvazione del presente atto.

Il Piano delle azioni positive 2022-2024 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 10/02/2022, è confermato per l'anno 2023.

(link: <https://www.comunemalcesine.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/data/pubblicazione-piano-delle-azioni-positive-triennio-2022-2024>)

2.2 Performance

Premesso che l'assegnazione ai responsabili dell'area delle PP.OO. delle risorse finanziarie, umane e strumentali per il triennio 2023-2025, è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 144 del 23.12.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, il Piano esecutivo di Gestione e il piano delle performance del triennio 2023/2025 sono approvati con l'**allegato B** alla deliberazione che approva il presente atto.

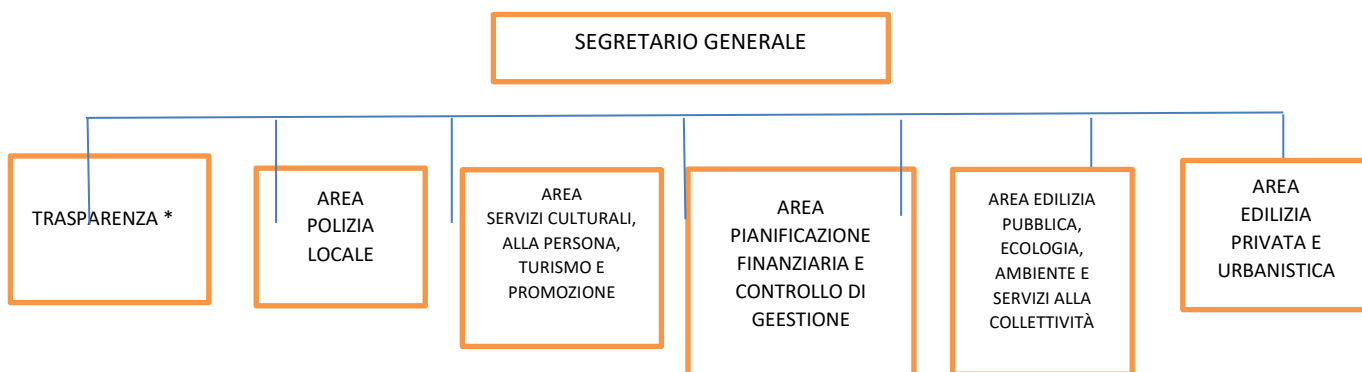
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano della prevenzione della corruzione 2022/2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 29/04/2022, è confermato fino alla relativa revisione che sarà deliberata nei termini indicati nel comunicato 17.1.2023 del presidente dell'ANAC.

(Link: <https://www.comunemalcesine.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>)

SEZIONE 3 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Il modello organizzativo dell'amministrazione, approvato con deliberazione giunta n. 24 del 01/03/2021, prevede la seguente struttura organizzativa:



* la “trasparenza”, non costituisce un’area nell’accezione di cui all’art. 13 del CCNL 21.5.2018 (dal 1.4.2023 si applicherà l’art. 16 CCNL 21.11.2022 “incarichi di E.Q.”), bensì un elenco di attività e di competenze direzionali.

3.2. Programmazione degli obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (lavoro agile - POLA)

Il Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) approvato con deliberazione giunta n. 104 del 14.10.2022, è confermato per l’anno 2023.

(Link: <https://www.comunemalcesine.it/media/981/pola-piano-organizzativo-del-lavoro-agile.pdf>)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 – Rappresentazione articolazione della dotazione organica e della consistenza del personale complessivamente in servizio al 31.12.2022

profilo professionale	situazione al 31.12.2022						
	cat.	n. posti	%	in servizio a tempo indet.	in convenzione, comando o art. 110, c. 1 TUEL	in servizio a tempo determinato	personale somministrato
Ingegnere/Architetto **	D	1	**50		1		
Specialista attività contabili	D	1	100	1			
Specialista attività amministrative	D	1	100	1			
Specialista attività culturali	D	1	100				
Specialista att. Tecniche	D	1	100	1			
Specialista attività di vigilanza	D	1	100		1		
Istruttore amministrativo	C	13	100	12			
Istruttore amministrativo	C	1	*90	1			
Istruttore amministrativo *	C	1	*70	1			
Istruttore amministrativo part-time 75%	C	1	75	1			
Geometra/tecnico disegnatore	C	3	100	1			1
Geometra *	C	1	*80	1			
Istruttore animatore socio culturale *	C	1	*70	1			
Agente polizia municipale	C	4	100	3		2	
Agente polizia municipale *	C	1	*70	1			
Operaio operatore tecnico	B3	3	100				
Conduttore macchine complesse, elettricista	B3	1	100	1			
Operaio prof.le autista e operatore macch. compl.	B3	1	100	1			
Collaboratore prof.le	B3	5	100	4			
Operaio professionale	B1	2	100	1			
Operaio professionale muratore-necroforo	B1	1	100	1			
Operaio professionale elettricista	B1	1	100	1			
Operaio professionale muratore	B1	1	100				
Operaio manutentore	B1	1	100		1		
Operaio professionale giardiniere	B1	1	100	1			
Op.muratore, netturbino e custode addetto parcheggi	B1	1	100	1			
Lavoratore addetto alla cucina/cuoco	B1	2	100	1			
Esecutore amministrativo	B1	1	100	1			
TOTALE		53		38	3	2	1
totale personale in servizio al 31.12.2022					44		

(l’asterisco * indica posti istituiti a tempo pieno in dotazione organica e successivamente trasformati a part-time su domanda del lavoratore - Gli asterischi ** indicano un posto previsto in dotazione organica al 100% e coperto ai sensi dell’art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, con contratto part-time 50%)

3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e del DM 17.3.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili alla luce delle entrate correnti a consuntivo degli esercizi 2019, 2020, 2021, del FCDE applicato al bilancio di previsione 2023 e delle spese di personale dell'anno 2021:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 15,20%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di € 1.290.000,00, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di € 2.924.824,24;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a € 2.520.927,01 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € 1.984.981,90 un incremento, pari al 27%, per € 535.945,11);
- il Comune non tiene conto dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato 1) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a € 535.945,11, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 2.520.927,11.

Includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018: € 1.984.981,90 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.: € 535.945,11 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE € 2.520.927,01 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023: € 1.889.306,51

(n.b.: inserito il dato della spesa di personale prevista per l'anno 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.)

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto ampiamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- le assunzioni di personale a tempo indeterminato disposte nel corso degli anni 2020, 2021 e 2022 e quelle programmate nel triennio 2023-2025, sono intese sostanzialmente a coprire il turn-over e che, quindi, non comportano lo specifico incremento della spesa di personale intesa ai sensi dell'art. 5 del DM 17.3.2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concedibili in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sarebbero comunque utilizzabili, conformemente alla richiamata norma dell'articolo 33, comma 2 del DL 34/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

La spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.948.183,67
Spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 1.844.025,70*

(* Si tenga conto che la spesa di personale sopra indicata e calcolata ai sensi del citato comma 557, è comprensiva degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali e di altre componenti da dedurre dal computo, il cui calcolo sarà effettuato in un secondo momento).

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

Si dà, inoltre, atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Limite massino spesa per lavoro flessibile: € 137.689,06

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: € 120.761,51

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

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 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 Malcesine non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;

Inoltre, visto che a norma dell'art. 20, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 81/2015, non sono consentite assunzioni di personale a tempo determinato da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, si dà atto che questa amministrazione ha ottemperato alle predette disposizioni sulla tutela e sicurezza dei lavoratori.

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 2023: nessuno

ANNO 2024: n. 1 operatore macchine complesse elettricista cat. B – 1 operaio professionale di cat. B

ANNO 2025: 1 specialista attività contabili cat. D – 1 istruttore amm.vo p.time 75% di cat. C

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

In relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si ritiene doveroso provvedere all'immediata sostituzione del personale che cesserà per quiescenza mediante reclutamento di personale di pari categoria e di pari/omogeneo profilo

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 con Verbale n. 68 del 30.1.2023.

3.3.3 – Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse – strategia per la copertura del fabbisogno

a) Programmazione assunzioni a tempo indeterminato mediante procedura concorsuale pubblica e/o mobilità

assunzioni a tempo indeterminato triennio 2023/2025						
riga	CATEGORIA INIZIALE	PROFILO PROFESSIONALE	TITOLO DI STUDIO RICHIESTO	TIPOLOGIA	ANNO COPERTURA POSTO	COSTO DOTAZIONE ORGANICA
n. 1	B	1posto di operaio manutentore	assolvimento obbligo scolastico	mobilità ex art. 30, comma 2 bis d.lgs. 165/2001	2023	26.768,00
n. 2	B	1posto di lavoratore addetto alla cucina/cuoco	assolvimento obbligo scolastico	mobilità ex art. 30, comma 2, D.Lgs. 165/2001	2023	26.515,00
n. 3	C	1posto agente di p.m.	diploma maturità di 5 anni	nuova graduatoria da implementare ai sensi art. 3 bis dl 80.2021	2023	31.306,00
n. 4	B	2 posti operaio operatore tecnico	assolvimento obbligo scolastico e specifica qualificazione professionale	nuova graduatoria da implementare anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2022	2024	53.536,00
n. 5	D	1posto specialista attività contabili	diploma di laurea almeno triennale materie economiche	nuova graduatoria da implementare anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2023 o convenzione	2025	32.050,00
totale						170.175,00

b) Programmazione assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

A	B - descrizione	C - descrizione della spesa	D - modalità di reclutamento	E - personale flessibile anno 2023 spesa soggetta art.9, c.28, DL 78/1999	F - personale flessibile anno 2023 spesa non soggetta	G - totale spesa personale flessibile
n.1	Ingegnere con contratto p.time 50% categoria D per tutto l'anno	compenso contrattualmente previsto oltre alla retribuzione di posizione e di risultato e all'indennità ad personam ex art. 110, comma 3, D.Lgs. 267/2000	art. 110 comma 1 TUEL - incarico attualmente in essere conferito dal 16.2.2020 a seguito a procedura comparativa,		57.812,00	57.812,00
n.2	Specialista attività di vigilanza o profili equivalenti categoria D - impiego 40% orario tutto l'anno	compenso contrattualmente previsto con aggiunta di retribuzione di posizione e risultato	convenzione con altra amministrazione comunale ai sensi art. 14, comma 1, CCNL 22.1.2004		25.400,00	25.400,00
n.3	* Istruttore amministrativo cat. C per la durata di 8 mesi	compenso contrattualmente previsto con aggiunta di retribuzione di posizione e risultato	utilizzo liste idonei da selezioni uniche art. 3 bis DL 80/2021 o anche con contratto somministrazione lavoro		25.920,00	25.920,00
n.4	Spese per la copertura assicurativa contro infortuni sul lavoro dei lavoratori socialmente utili-lavori di pubblica utilità.	la spesa è correlata al numero di LL.PP.UU. utilizzati e alla posizione assicurativa-rischio INAIL	convenzione con il tribunale	500,00		500,00
n.5	Agenti di polizia municipale di posizione economica C per un totale di 16 mesi	compenso contrattualmente previsto	utilizzo graduatorie da selezioni uniche art. 3 bis DL 80/2021	54.711,00		54.711,00
n.6	Personale interinale - tecnico disegnatore di categoria C per la durata di mesi 2 (art. 36 comma 2 D.Lgs. 165/2001 e art. 52 CCNL 21.5.2018)	compenso contrattualmente previsto	contratto somministrazione lavoro art. 52 CCNL 21.5.2018	6.663,00	1.076,00	7.739,00
n.7	geometra/istruttore 1 geometra cat. C per 10 mesi	compenso contrattualmente previsto	assunzione flessibile da disporre ai sensi art. 3 bis DL 80/2021 o grad. Di terzi o anche ai sensi art. 3 bis Dlgs.80/2020	30.873,51	0,00	30.873,51
n.8	geometra/istruttore 2 geometri cat. C per 5 mesi ciascuno	compenso contrattualmente previsto	assunzione flessibile da disporre ai sensi art. 3 bis DL 80/2021 o grad. Di terzi o anche con contratto somministrazione lavoro	28.014,00		28.014,00
totale				120.761,51	110.208,00	230.969,51

Le seguenti tipologie di lavoro flessibile indicate nel precedente riquadro sono autorizzate anche dopo l'anno 2023:

- la tipologia sub riga 1 è autorizzata fino alla scadenza del mandato del Sindaco;
- la tipologia sub riga 2 è autorizzata fino al 31.12.2025;
- la tipologia sub riga 3 è autorizzata fino al 31.12.2025;
- la tipologia sub riga 4 è autorizzata fino al 31.12.2025;
- la tipologia sub riga 5 è autorizzata fino al 31.12.2025;
- la tipologia sub riga 7 è autorizzata fino al 31.12.2025.

3.3.4 - Formazione del personale

La formazione del personale è obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, codice di comportamento, sicurezza sul lavoro e informatica ed è inserita nel PTPCT.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio che sono indicate in parte nel PTPCT e che sono effettuate in analogia con il regolamento dei controlli interni, approvato dal Consiglio c.le con deliberazione n- 4 del 31.1.2013

Il monitoraggio della performance e degli obiettivi strategici dell’ente avviene fondamentalmente in tre occasioni distinte:

- con l’approvazione del rendiconto di gestione;
- con l’approvazione dello stato di attuazione dei programmi contenuto nel DUP;
- con l’approvazione della relazione sulla performance.

Relativamente all’esercizio 2021 il rendiconto di gestione è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 29/04/2022.

Lo stato di attuazione dei programmi è stato indicato nella deliberazione n. 50 del 23.12.2022 di approvazione del bilancio di previsione e della nota di aggiornamento del DUP 2023/2025.

La relazione sulla performance relativa all’esercizio 2021 è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 22/09/2022 e validata dal nucleo di valutazione.