

Comune di Codevigo

Provincia di Padova

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

2023 – 2025

(Comune con meno di 50 dipendenti)

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025.....	5
Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	5
Scheda rischi corruttivi - Trasparenza	6
Capitale umano e organizzazione.....	11
Monitoraggio.....	21

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Per il 2023 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2024-2026.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
NOME ENTE	COMUNE DI CODEVIGO
SEDE LEGALE	VIA VITTORIO EMANUELE III, 33 – 35020 CODEVIGO (PD)
NOME SINDACO	AVV. FRANCESCO VESSIO
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	ww.comune.codevigo.pd.it
DIPENDENTI AL 31.12.2022	N. 20
CONTATTI	049 5817006 / protocollo@comune.codevigo.pd.it
PEC	codevigo.pd@cert.ip-veneto.net
CODICE FISCALE/PATITA IVA	80024660286/01893400281
CODICE ISTAT	028033
CODICE CATASTALE	C_812

SEZIONE 2. Sottosezione 2.3 - SCHEDA RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA

Sottosezione di programmazione e. Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 16.03.2022. Non si sono evidenziati fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico nel corso dell'anno. Link: Clicca qui https://servizi.comune.codevigo.pd.it/ServiziOnLine/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente#Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza
---	---

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza.

Il PTPCT 2023-2025 è stato elaborato in conformità sia alle indicazioni contenute nell'ultimo PNA2019 sia al documento predisposto dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 2 febbraio 2022 "Sull'onda della semplificazione e della trasparenza-orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza". In merito alle strategie per la prevenzione della corruzione, alla mappatura dei processi con l'individuazione dei possibili rischi e alla definizione delle misure per il contenimento degli stessi, nonché alle misure per l'attuazione della trasparenza si fa specifico rinvio al PTPCT 2023-2025. Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti. In particolare, per ciò che concerne gli enti con meno di 50 dipendenti il Decreto sopra citato pone l'accento sui contenuti tipici che deve avere la Sezione Anticorruzione, ossia si deve concentrare "sull'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

- autorizzazione/concessione;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

AGGIORNAMENTO 2023

Con il PTPCT 2022/2024 il Comune di Codevigo aveva già proceduto ad effettuare una mappatura di tutti i processi dell'ente, secondo lo schema reperibile al seguente link [PTPCT 2022 2024](#) (allegati a),b), c), c1), d)), che **con il presente piano viene integralmente riconfermato**. Si precisa a tal proposito che la mappatura dei processi consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi. Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione. L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il

processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte. Con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 l'ANAC ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, che fornisce alle pubbliche amministrazioni gli indirizzi per l'aggiornamento dei successivi piani triennali. Il PNA2019, Allegato n.1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione. Per definire la mappatura dei processi è stata coinvolta dal RPC la conferenza dei Responsabili di Settore. L'impostazione del Piano conferma l'impianto degli anni precedenti, per ciò che concerne i principi generali ed orienta tutti gli sforzi sulle indicazioni metodologiche relative al risk management.

L'allegato 1 del PNA 2019 impone di effettuare, infatti, l'analisi del rischi, utilizzando come unica metodologia quella contenuta all'interno dell'allegato stesso e che sostituisce tutte le precedenti indicazioni metodologiche, pertanto l'attenzione si è concentrata sulla fase della valutazione e del trattamento del rischio.

Il PNA2019, nel ribadire la strategicità della mappatura dei processi, sia per ciò che concerne la descrizione efficace del contesto interno che per quanto concerne l'implementazione metodologica della gestione del rischio, fa riferimento al fatto che, in relazione alle dimensioni dell'ente, il livello minimo di analisi del rischio può essere il processo e che la mappatura va vista in maniera dinamica e di costruzione progressiva, così da approfondire nel corso degli aggiornamenti, anche gli aspetti di verifica di sostenibilità delle misure e di riprogrammazione di nuove misure, qualora ve ne sia la necessità. Il livello di analisi scelto per identificare i rischi, è il processo. Quindi, a seguito dell'identificazione dei processi, il Responsabile anticorruzione, in collaborazione con i dipendenti e con i responsabili di servizio, ha proceduto ad identificare i rischi, anche avvalendosi dell'esperienza di questi in relazione ai singoli processi, ai rischi identificati nei PNA e dall'esperienza di altre amministrazioni analoghe. Il livello di analisi prescelto è conforme alle indicazioni

espresse dall'Anac nel PNA 2019, nella parte in cui l'Autorità ha stabilito che “tenendo conto della dimensione organizzativa dell’amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l’oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti”. L’ANAC ritiene che il livello minimo di analisi per l’identificazione dei rischi, in una prima fase, possa essere rappresentato dal “processo”. In tal caso, i processi rappresentativi dell’attività dell’amministrazione “non sono ulteriormente disaggregati in attività”. Tale impostazione metodologica è conforme al principio della “gradualità”.

Nel PTPCT 2022/2024, è stata programmata una progressiva implementazione della struttura del Piano con il progressivo passaggio ad una più puntuale scansione del processo in fasi e l’evidenziazione, per queste fasi, di misure che siano relative alle singole fasi.

Infatti, l’indicazione proposta con il PTPCT era più precisamente quella di procedere nel tempo da un livello minimo di mappatura dei processi (LM) (con indicazione delle misure per processo) ad un livello standard (LS). Il principio di gradualità spiega in pieno la sua capacità di affinare lo strumento di descrizione del processo nel tempo, conformemente a quanto stabilito dall’ANAC nelle indicazioni metodologiche dell’allegato 1 al PNA 2019, del quale qui di seguito viene riportata un’efficace rappresentazione grafica

Figura 6 – La gradualità della mappatura dei processi



Si ritiene che l'evoluzione possa essere svolta in maniera selettiva, seguendo le indicazioni metodologiche dello Schema di Piao, orientando le misure, in un'ottica di integrazione con il piano degli obiettivi e con il sistema dei controlli interni, nel senso di farle diventare sempre di più un argine rispetto al rischio, adeguatamente contestualizzato, di corrodere il valore pubblico generato attraverso gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale. In questo senso, dal punto di vista metodologico, si è proceduto ad individuare i processi più ricorrenti, ossia quei processi che maggiormente interferiscono con gli obiettivi di performance che l'ente si è dato e sui quali, quindi, concentrare maggiormente lo sforzo organizzativo di individuazione di misure specifiche, anche considerato che gli obiettivi di performance dell'ente seguono una logica selettiva e quindi sono relativi a quelle attività o piani di attività che l'ente intende maggiormente monitorare. Ciò, fermo restando che le altre misure specifiche del PTPCT 2022/2024 sono interamente confermate. In questo senso, un ruolo cardine assumono gli obiettivi connessi al PNRR, sui quali è più elevata l'attenzione dal punto di vista organizzativo e vi è di più la necessità di presidiare i tempi di realizzazione e il raggiungimento di standard di efficienza ed efficacia, tanto più che la disciplina nazionale dà limiti piuttosto stringenti e target estremamente puntuali, tali da rendere necessario approntare modelli operativi e rafforzare i sistemi di controllo interno. A tal proposito, si è proceduto, in particolare, a razionalizzare il processo relativo all'approvvigionamento di lavori, servizi e forniture, considerando che le diverse tipologie di procedure non corrispondono ad altrettanti processi, ma segnano solo lo sviluppo possibile di un processo unico che è, appunto, volto ad acquisire la realizzazione di opere o l'acquisizione di servizi e forniture. Inoltre, si è dedicata particolare attenzione a presidiare adeguatamente la fase di esecuzione del contratto, con la previsione di puntuali misure specifiche, anche alla luce del fatto che, se è vero che la fase su cui sono più accesi i riflettori del controllo interno ed esterno è la selezione del contraente, poi invero la fase di esecuzione finisce per nascondere le insidie più elevate e, spesso, meno rilevate dai sensori anti-corruttivi, perché meno elevata è la trasparenza. Quindi, l'anticorruzione diventa un fattore specifico di protezione del valore generato attraverso gli investimenti pubblici, laddove l'insinuarsi di fenomeni corruttivi rischia invece di disperdere valore pubblico. Per i processi sui quali è stata implementata la mappatura, si è passati ad identificare i diversi soggetti coinvolti nelle fasi, la fonte di disciplina, l'evento rischioso e la fonte di rischio. In particolare, le fasi evidenziate riguardano: l'innescio del processo, la fase di istruttoria, l'adozione del provvedimento e le relative modalità di notifica (strumentale ad assicurare la trasparenza del processo), l'eventuale liquidazione e pagamento delle prestazioni. In seguito, ci si è concentrati su alcuni aspetti particolari dei processi, da tenere in considerazione per valutare in maniera maggiormente completa il livello di esposizione al rischio di corruzione del processo in questione. Di seguito si elencano tali aspetti:

1. Evidenziazione dell'eventuale presenza di margini di discrezionalità del processo, circostanza che viene esclusa nel caso in cui il processo venga svolto in conformità con la normativa vigente. Al contrario, nel caso di processi di carattere discrezionale, si potrebbe palesare un maggiore rischio di corruzione, dovuto alla minore necessità di controllare la conformità del processo a delle precise regole prestabilite.
2. Evidenziazione dell'eventuale coinvolgimento di più persone o aree nel processo. L'intervento di un unico soggetto nell'ambito di un processo potrebbe costituire una circostanza connotata da un maggiore rischio di corruzione, in assenza di controlli incrociati tra soggetti diversi.
3. Precisazione dell'eventuale comunicazione all'esterno della realizzazione del processo.

Questo assicura il controllo dello stesso da parte di cittadini o altri soggetti esterni, circostanza che costituisce un disincentivo alla messa in atto di pratiche scorrette e, in particolare, di atti corruttivi.

4. Evidenziazione di eventuali fatti corruttivi manifestatisi in passato nell'ambito del processo in questione. Questo consente di valutare se e in quali termini le misure precedentemente messe in atto sono da ritenersi migliorabili e/o suscettibili di essere integrate con ulteriori misure anticorruzione.

In sede di aggiornamento del Piano per l'anno 2023, si è proceduto in particolare ad aggiornare l'elenco dei processi che costituiscono la parte principale del Piano Anticorruzione, ossia la parte in cui prende corpo l'adozione delle misure specifiche in materia di prevenzione della corruzione e si attua la strategia dell'Ente. Il Piano è, in questo senso, allineato al Piano degli obiettivi dell'Ente e si raccorda ad alcune misure specificamente ivi previste

NOTE

Art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

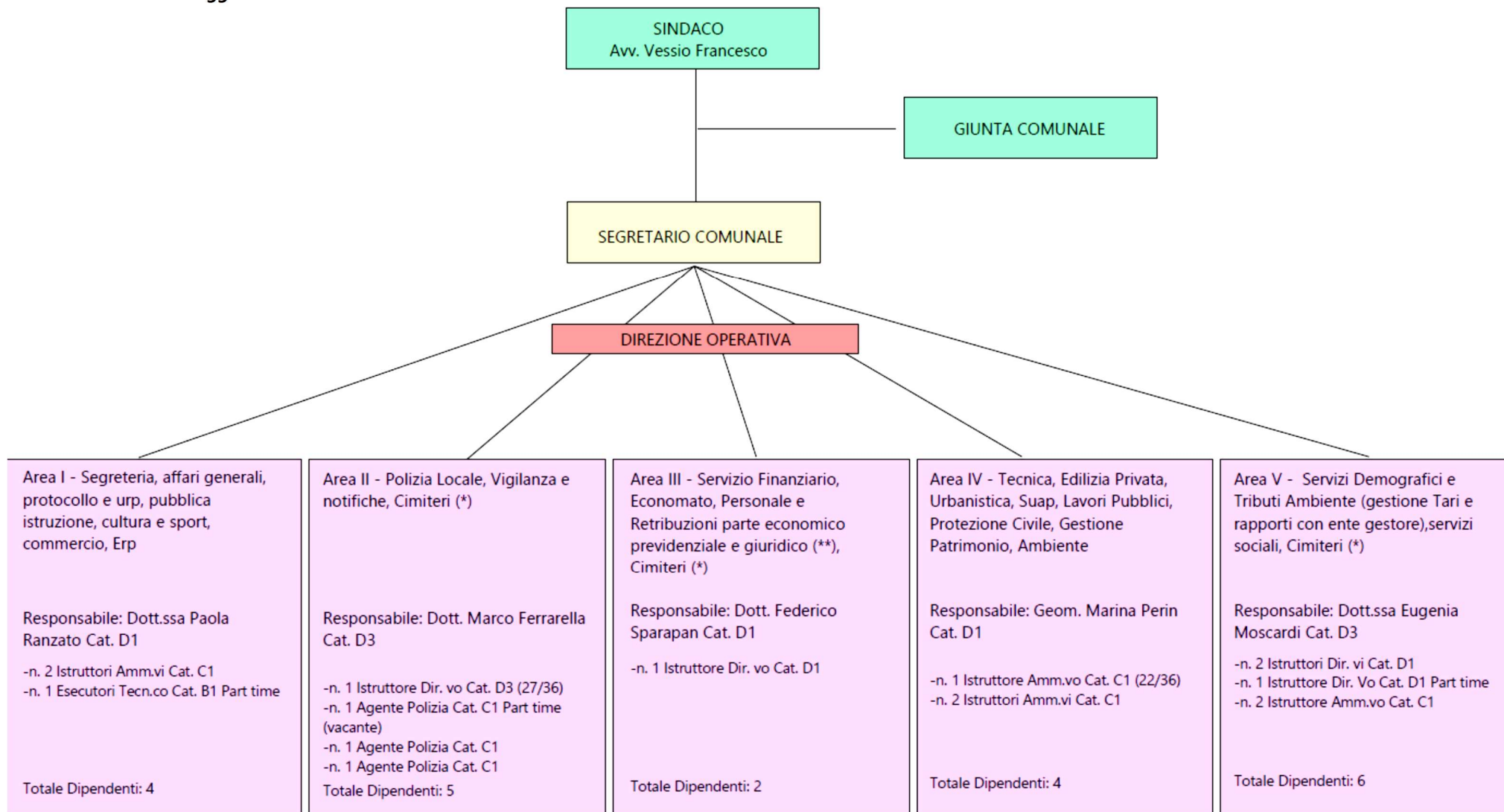
Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno;*
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno;*
- 3) la mappatura dei processi;*
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;*
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;*
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.)*

SEZIONE 3 - CAPITALE UMANO E ORGANIZZAZIONE

Sottosezione di programmazione 3.1 – Struttura organizzativa

1. ORGANIGRAMMA Aggiornato con Assunzioni e Cessazioni al 31.12.2022



2. Livelli di responsabilità organizzativa n. di fasce per la graduazione delle posizioni organizzative

La Giunta Comunale con deliberazione n. 71 del 15.05.2019 ha approvato il regolamento inerente al sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative.

L'art. 9 "Graduazione delle posizioni organizzative" del citato regolamento riporta:

1. La proposta di graduazione delle posizioni organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento, e deliberata dalla Giunta Comunale, che può, motivandolo, modificarne gli esiti;
2. La graduazione deve tenere conto della complessità organizzativa, della rilevanza delle responsabilità gestionali, amministrative, contabili, civili e penali di ciascuna posizione organizzativa, della strategicità dell'area e della professionalità specifica correlata al ruolo.
3. Le risultanze dell'applicazione dei criteri adottati sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi, rispettivamente, al personale inquadrato in categoria D, ed inquadrato nella categoria C nelle circostanze di cui al comma 4, dell'art. 5 del presente regolamento:

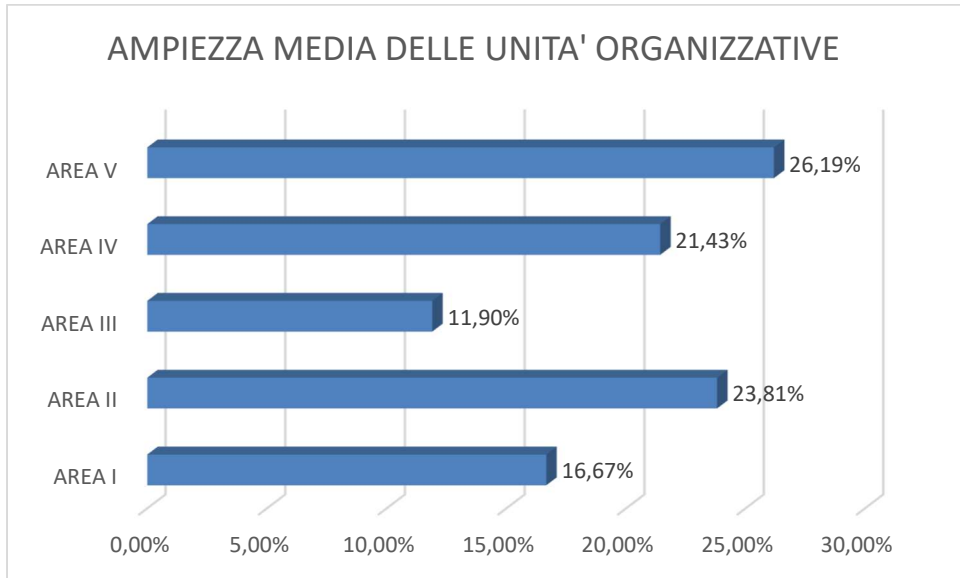
- per il personale inquadrato in categoria D, per un importo minimo di €. 5.000,00 fino ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, così ripartiti:

Punteggio				Importo
fino a 40				
da	41	fino a	43	6.500,00
da	44	fino a	46	7.000,00
da	47	fino a	49	7.500,00
da	50	fino a	52	8.000,00
da	53	fino a	55	8.500,00
da	56	fino a	58	9.000,00
da	59	fino a	61	9.500,00
da	62	fino a	64	10.000,00
da	65	fino a	67	10.500,00
da	68	fino a	70	11.000,00
da	71	fino a	73	11.500,00
da	74	fino a	76	11.800,00
da	77	fino a	79	12.500,00
da	80	fino a	82	12.900,00
da	83	fino a	85	13.500,00
da	86	fino a	88	14.000,00
da	89	fino a	91	14.500,00
da	92	fino a	94	15.000,00
da	95	fino a	97	15.500,00
da	98	fino a	100	16.000,00

- per il personale inquadrato in categoria C, per un importo minimo di €. 3.000,00 fino ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, così ripartiti:

Punteggio fino a 40	€ 3.000,00		
Punteggio da 41 fino a 50	€ 3.500,00		
Punteggio da 51 fino a 60	€ 4.000,00		
Punteggio da 61 fino a 70	€ 4.500,00		
Punteggio da 71 fino a 80	€ 5.500,00	Punteggio da 91 fino a 95	€ 8.500,00
Punteggio da 81 fino a 85	€ 6.500,00	Punteggio da 96 fino a 98	€ 9.000,00
Punteggio da 86 fino a 90	€ 7.500,00	Punteggio oltre 98	€ 9.500,00

3. Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio



4. Altre eventuali specificità del modello organizzativo

Il Segretario Comunale sovrintende la direzione operativa delle unità organizzative e svolge compiti di controllo e coordinamento dell'operato delle stesse.

Sottosezione di programmazione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

L'adozione del POLA non è obbligatoria. Infatti, la norma contempla chiaramente e senza sanzione alcuna il caso della sua mancata adozione, limitandosi a stabilire che comunque in tal caso il lavoro agile si applica ad almeno il 30% dei dipendenti che lo chiedano.

Con l'adozione del POLA, il 60% dei dipendenti adibiti alle "attività che possano essere svolte in lavoro agile" non è "fino a", quindi un tetto massimo, ma "almeno", dunque un tetto minimo.

In riferimento a ciò il Comune di Codevigo non ha adottato il Pola, tale per cui il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti adibiti alle "attività che possano essere svolte in lavoro agile, ove lo richiedano.

Sottosezione di programmazione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale

1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Consistenza del personale al 31.12.2022:

Allegato E - Dotazione per area 2023					
Area I					
Segreteria, affari generali, protocollo e urp, pubblica istruzione, cultura e sport, commercio, servizi sociali, Erp					
Profilo	Categoria	Tipo assunzione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore Direttivo	D1	Ruolo	F	100,00%	
Istruttore amm.vo	C1	Ruolo	F	100,00%	
Esecutore	B1	Ruolo	F	50,00%	
Istruttore Tecnico	C1	Ruolo	F	100,00%	
Area II					
Polizia Locale, Vigilanza e notifiche, Servizi Cimiteri					
Profilo	Categoria	Tipo assunzione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore Direttivo	D3	Ruolo	M	100,00%	
Agente Polizia Locale	C1	Ruolo	F	100,00%	Sostituzione cessazione 2022
Agente Polizia Locale	C1	Ruolo	F	50,00%	
Agente Polizia Locale	C1	Ruolo	M	100,00%	
Istruttore Direttivo	D3	Ruolo	M	100,00%	
Area III					
Servizio Finanziario, Economato, Personale e Retribuzioni parte economico previdenziale e giuridico, Concessioni Cimiteriali (loculi e ossari)					
Profilo	Categoria	Tipo assunzione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore Direttivo	D1	Ruolo	F	100,00%	
Istruttore Direttivo	D1	Ruolo	M	100,00%	
Area IV					
Tecnica, Edilizia Privata, Urbanistica, Suap, Lavori Pubblici, Protezione Civile, Gestione Patrimonio, Ambiente					
Profilo	Categoria	Tipo assunzione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore Direttivo	D1	Ruolo	F	100,00%	
Istruttore Tecnico	C1	Ruolo	M	100,00%	
Istruttore Tecnico	C1	Ruolo	M	100,00%	
Istruttore Tecnico	C1	Ruolo	M	100,00%	
Area V					
Servizi Demografici, Tributi, Sociale, Ambiente (solo gestione Tari e rapporti con ente gestore)					
Profilo	Categoria	Tipo assunzione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore Direttivo	D3	Ruolo	F	100,00%	
Istruttore amm.vo	C1	Ruolo	F	100,00%	
Istruttore Direttivo	D1	Ruolo	F	100,00%	
Assistente sociale	D1	Ruolo	F	66,67%	
Assistente sociale	D1	Ruolo	F	83,33%	
Istruttore amministrativo contabile	C1	Ruolo	F	100,00%	

2. Programmazione strategica delle risorse umane

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

Il Comune di Codevigo, in quanto Ente con meno di 50 dipendenti, essendo tenuto alla redazione del PIAO «semplificato» nel quale va prevista esclusivamente la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'ente (art. 6 c. 3 D.M. 30.6.2022), ha approvato singolarmente il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 D. Lgs. 165/2001 (e inserito nel DUP).

Il contenuto della Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 05.12.2022, di approvazione del Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025, è consultabile al seguente link:

<http://servizi.comune.codevigo.pd.it/ServiziOnLine/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente?idsezioneam=173>

Di seguito si riporta la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale:

• anno 2023:

a) Assunzione di n.1 Agente di polizia locale, Cat. C1, a tempo part-time (18 ore) ed indeterminato da assegnare all'Area II[^] - Polizia Locale, Vigilanza, Notifiche, Cimiteri, in sostituzione del personale cessato per dimissioni volontarie il 15.06.2022;

b) Utilizzo del margine del lavoro flessibile, per euro 15.800,00, per l'assunzione a tempo determinato di un Istruttore Tecnico, Cat. C, a tempo parziale per mesi 12 o a tempo pieno per mesi 6 o in altra declinazione di orario settimanale purché rientrante nel tetto di spesa sopra indicata, nel rispetto del limite storico di lavoro flessibile determinato nell'esercizio 2020, secondo quanto previsto con il PTFP 2020-2022, approvato con Deliberazione di Giunta n.22 del 25.02.2020 e ss.mm., da assegnare all'Area II[^]-Polizia Locale, Vigilanza, Notifiche, Cimiteri, al fine di sopperire a esigenze di comprovato carattere temporaneo ed eccezionale nel settore dei servizi cimiteriali;

c) Assegnazione di n.1 Istruttore amministrativo-contabile, Cat. C, attualmente condiviso fra l'area V- Demografici-Tributi-Sociale, per 18 ore, e l'area III - Servizio Finanziario e Personale, per 18 ore, interamente all' area V- Demografici-Tributi-Sociale, per 36 ore;

d) Con riferimento al Segretario Comunale, in data 03.11.2019 è cessata la convenzione di Segreteria di cui il Comune di Codevigo era capofila da Ottobre 2014; successivamente l'Ente si è avvalso di Segretario comunale a scavalco fino ad adesione a nuova convenzione, con quota da definire. In via previsionale si ipotizza il costo di Segretario comunale a scavalco sino all'adesione ad una convenzione di Segreteria;

• anno 2024:

a) prevista la cessazione di n.1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Cat. Giuridica D, economica D3, presso l'area V- Demografici-Tributi-Sociale, con data stimata per il 28.02.2024;

b) prevista la cessazione di n.1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile, Cat. Giuridica D, economica D3, presso l'area III- Ragioneria-Personale, con data stimata per il 31.05.2024;

c) prevista la sostituzione delle due figure sopra menzionate, alla data di effettiva cessazione delle stesse, con personale della medesima categoria o inferiore (dettaglio in corso di valutazione e che verrà definito con il prossimo aggiornamento del Ptfp - previsto per aprile 2023 - a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2022), determinando quindi invarianza o una leggera economia di spesa;

- anno 2025: Non si è attualmente a conoscenza degli elementi per effettuare le previsioni;

a. stima del trend delle cessazioni:

- prevista la cessazione di n.1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Cat. Giuridica D, economica D3, presso l'area V- Demografici-Tributi-Sociale, con data stimata per il 28.02.2024;
- prevista la cessazione di n.1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile, Cat. Giuridica D, economica D3, presso l'area III- Ragioneria-Personale, con data stimata per il 31.05.2024;

b. stima dell'evoluzione dei bisogni,

- anno 2023:

a) Assunzione di n.1 Agente di polizia locale, Cat. C1, a tempo part-time (18 ore) ed indeterminato da assegnare all'Area II^ - Polizia Locale, Vigilanza, Notifiche, Cimiteri, in sostituzione del personale cessato per dimissioni volontarie il 15.06.2022;

b) Utilizzo del margine del lavoro flessibile, per euro 15.800,00, per l'assunzione a tempo determinato di un Istruttore Tecnico, Cat. C, a tempo parziale per mesi 12 o a tempo pieno per mesi 6 o in altra declinazione di orario settimanale purché rientrante nel tetto di spesa sopra indicata, nel rispetto del limite storico di lavoro flessibile determinato nell'esercizio 2020, secondo quanto previsto con il PTFP 2020-2022, approvato con Deliberazione di Giunta n.22 del 25.02.2020 e ss.mm., da assegnare all'Area II^ -Polizia Locale, Vigilanza, Notifiche, Cimiteri, al fine di sopperire a esigenze di comprovato carattere temporaneo ed eccezionale nel settore dei servizi cimiteriali;

c) Assegnazione di n.1 Istruttore amministrativo-contabile, Cat. C, attualmente condiviso fra l'area V- Demografici-Tributi-Sociale, per 18 ore, e l'area III - Servizio Finanziario e Personale, per 18 ore, interamente all' l'area V- Demografici-Tributi-Sociale, per 36 ore;

- anno 2024:

prevista la sostituzione delle cessazioni indicate al punto precedente con personale della medesima categoria o inferiore (dettaglio in corso di valutazione e che verrà definito con il prossimo aggiornamento del Ptfp - previsto per aprile 2023 - a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2022), determinando quindi invarianza o una leggera economia di spesa;

3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

Data l'esigua disponibilità di risorse nell'organico dell'ente, attualmente non sono previste modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree o fca del personale in termini di livello / inquadramento.

4. Strategia di copertura del fabbisogno

La copertura dei fabbisogni avverrà attraverso il ricorso a:

- Mobilità (eventuale)
- Scorrimento di graduatorie di altri Enti già approvate, previa autorizzazione all'utilizzo
- Concorsi

5. Formazione del personale

A ciascun dipendente appartenente all'area organizzativa di riferimento verranno assicurate:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, individuate dal Responsabile di area preposto;
- risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle attività formative;
- la disponibilità a partecipare a corsi formativi e di aggiornamento online;

Ed inoltre verranno espletate giornate di formazione, sia obbligatoria che facoltativa, per tutto il personale dipendente indipendentemente dall'area organizzativa di appartenenza (come, ad esempio, corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro, antincendio, primo soccorso; corsi facoltativi in materia di ultimi aggiornamenti normativi, corsi di aggiornamento normativi obbligatori su tematiche come la trasparenza, prevenzione della corruzione, ecc).

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, concorrono inoltre alla valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

6. [Piano delle azioni positive](#)

Il contenuto della Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 05.12.2022, di approvazione del Piano triennale 2023-2025 di azioni positive in materia di pari opportunità, è consultabile al seguente link:

https://servizi.comune.codevigo.pd.it/ServiziOnLine/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente#Costo_personale_tempo_indeterminato

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per i comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune di Codevigo, nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e del rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere. Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 1, lett. b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC (PNA), relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.

La sfida da affrontare per il triennio 2023-2025 per il Codevigo sarà quella di proporre altresì una metodologia di lavoro che garantisca la semplificazione ed il coordinamento dei tempi e delle modalità del monitoraggio.