

Comune di Nanto

Provincia di Vicenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

(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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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.

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:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di NANTO

Indirizzo: Via Mercato, 43

Codice fiscale/Partita IVA: 80005950243/00534620240

Sindaco: Manuela Vecchiatti

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3093

Telefono: 0444639033

Sito internet: www.comune.nanto.vi.it/

E-mail: protocollo@comune.nanto.vi.it

PEC: nanto.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Comune di Nanto ha approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato 2023-2025 con D.C. n. 41 del 22.12.2022; con D.C. n. 42 in pari data ha approvato il bilancio di previsione 2023-2025.

I principali obiettivi delle missioni attivate nel bilancio sono illustrate nel DUPS, come segue:

MISSIONE 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione

Comunicazione dell'azione amministrativa, ascolto e confronto con la cittadinanza sull'operato degli amministratori, prevedendo incontri del Consiglio Comunale nelle diverse frazioni del Comune ed eventualmente incentivando la nascita di comitati di frazione.

Una prima assemblea pubblica ha avuto luogo lo scorso 30 Novembre 2022 presso la sala Celotto.

Riorganizzazione dei servizi comunali, ampliando ed ottimizzando la possibilità da parte del cittadino di accedere agli stessi, anche mediante web e con app.

Individuazione di un ruolo, ed eventualmente di un ufficio, preposto a:

- fornire informazioni e supporto ai cittadini;
- rapportarsi e collaborare con le associazioni di volontariato;
- migliorare le comunicazioni, ottimizzando l'utilizzo dei social e rendendo più agevole e intuitivo il sito comunale, da mantenere costantemente aggiornato. Al riguardo verrà attivata la possibilità di seguire i consigli comunali in streaming e adeguato il sito internet in modo da renderlo di facile utilizzo nel reperire le informazioni, attraverso un restyling a livello grafico, in modo da poter rendere più fruibile l'accesso a modulistica, informazioni e interazioni con gli uffici comunali. Istituzione di un numero whatsapp per poter comunicare con i cittadini e per i cittadini.

Prioritaria sarà la trasparenza sull'utilizzo del denaro pubblico. Per gli investimenti saranno contattate la Provincia, la Regione, lo Stato e la Comunità Europea, in quanto senza tale supporto non si possono prevedere nuove infrastrutture, se non attraverso l'assunzione di mutui.

Verificare la possibilità di utilizzare anche fondi del Recovery Plan per procedere con:

- efficientamento energetico e riqualificazione degli edifici pubblici;
- messa in sicurezza del vecchio Asilo di Nanto e la valutazione sulla destinazione d'uso quale, a titolo esemplificativo, centro diurno per anziani;
- adeguamento e manutenzione della vecchia scuola elementare di Bosco, per renderla utile alla collettività quale, ad esempio, ostello per i turisti, considerato il progetto in essere relativo al completamento delle piste ciclabili interprovinciali.

Riattivare una stretta collaborazione fra Comuni al fine di dare vita ad una sinergia effettiva che possa consentire ai cittadini una migliore fruizione dei servizi comunali, risparmio sui costi della gestione degli uffici e dei servizi, un più facile accesso ai fondi e finanziamenti europei/statali/regionali per la realizzazione di opere e progetti. Verrà ampliata e valorizzata la collaborazione anche mediante Associazioni (vedi ad es. IPA), Protocolli di Intesa, Convenzioni.

Massima attenzione e ricerca di accesso a fondi regionali ed europei per finanziare opere pubbliche e servizi di primario interesse per i cittadini, attivando a tal fine nell'ambito delle funzioni comunali e/o intercomunali un monitoraggio sistematico.

Interventi di rimozione delle barriere architettoniche, ad esempio nell'accesso al Municipio, in determinati tratti di pista ciclabile e attraversamenti stradali.

Con il finanziamento PNRR per la digitalizzazione si realizzerà nel corso di un biennio il nuovo sito internet, con app, aggiornamento programmi per rendere facile l'accesso degli utenti, si procederà all'archiviazione in cloud. È in corso di valutazione la necessità di un supporto informatico esterno al fine di realizzare quanto sopra e per meglio individuare le soluzioni ottimali.

Relativamente all'eliminazione delle barriere architettoniche si è partecipato al bando per la realizzazione del Piano PEBA, per il quale non è pervenuto ancora l'esito

Nel corso di quest'anno l'Amministrazione Comunale ha partecipato a tutti i bandi di interesse (21). Nell'ambito dell'IPA sono partiti i tavoli riguardanti il Turismo, donne e giovani, scuola, energia, digitalizzazione. Il Comune di Nanto ha partecipato al bando, con esito negativo, di Rigenerazione urbana con i Comuni di Castegnero, Barbarano Mossano, Villaga, Sossano e Campiglia dei Berici). La partecipazione al bando relativo al Distretto del Commercio con i Comuni di Castegnero, Barbarano Mossano e Villaga ha dato esito positivo e si sta attendendo la comunicazione ufficiale.

MISSIONE 03 Ordine pubblico e sicurezza

Potenziare ed efficientare il sistema di sicurezza pubblico, soprattutto nelle zone di maggior utilizzo (piazze, giardini pubblici, cimiteri ecc...), implementando la collaborazione con le forze dell'ordine. Verrà riproposto un corso tenuto dal Maresciallo dei Carabinieri su "Furti e Truffe".

Sono state installate le telecamere nel Parco di via Bembo ang. Via Micaela Odone. È stata presentata, mediante la Polizia Locale, richiesta di finanziamento per implementare le telecamere in Piazza Simposio.

È in corso una stretta collaborazione con il comando dei Carabinieri di Barbarano Mossano e con la Polizia Municipale per arginare iniziali episodi di disturbo quiete pubblica e imbrattamento aree comunali.

MISSIONE 04 Istruzione e diritto allo studio

Instaurare un dialogo concreto e produttivo con le istituzioni scolastiche, il corpo insegnanti, il Comitato Genitori e con le famiglie stesse, così da confrontarsi sui bisogni degli alunni, sulle possibilità di miglioramento e, soprattutto, per far capire che la Scuola è per gli studenti e per le studentesse. Pertanto sarà la base di lavoro per meglio gestire gli edifici scolastici, la cui modernità può molto offrire agli alunni, i servizi annessi e le attività, cosicché la Scuola diventi il motore ed il catalizzatore della cultura, della formazione, dell'educazione e dell'aggregazione sociale.

Migliorare la fruizione degli spazi soprattutto esterni.

Collaborare ed organizzare, con le associazioni ed i volontari, corsi di formazione e di sensibilizzazione con gli alunni delle Scuole, in accordo con le istituzioni scolastiche e il comitato genitori (es. lingue, ambiente, primo soccorso, segnaletica stradale, educazione ambientale ecc.).

Con la stretta collaborazione dei Comuni di Nanto, Castegnero e Longare, l'Istituto Comprensivo ha dato avvio al progetto dei PATTI EDUCATIVI, che coinvolgono e coinvolgeranno, oltre alla scuola e ai Comuni, anche i Genitori, il territorio, le Parrocchie, le Associazioni, le Aziende e gli esercizi commerciali. I Patti Educativi hanno lo scopo di allargare i confini scolastici, di far scoprire le realtà locali e dalle stesse apprendere e trarre motivo di crescita, senza perdere di vista la didattica prevista nei programmi. All'interno di questi Patti sono previsti corsi e modalità di apprendimento esperienziali.

Con le classi 4a e 5a della primaria sono stati tenuti due incontri con il Sindaco, durante i quali è stato illustrato il funzionamento dell'Ente Comunale, i ruoli ed i compiti degli Uffici e dell'Amministrazione Comunale; gli incontri si sono conclusi con la visita al Municipio e la presentazione delle richieste degli alunni ai rappresentanti del Consiglio comunale.

Non è stato ancora possibile favorire un maggior utilizzo degli spazi offerti dal plesso scolastico a causa della problematica Covid.

Con il nuovo anno scolastico è stato inaugurato un percorso vita (attrezzature ginniche) per attività all'aperto ed è stata installata una copertura che consente di effettuare, per una classe, lezioni all'aperto.

MISSIONE 05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Attivare anche mediante reperimento di finanziamenti/contributi pubblici, corsi per adulti relativi a vari ambiti (lingue, computer, internet, pittura, scultura, cucito, utilizzo defibrillatori, ecc.).

Individuare, promuovere e sostenere momenti di incontro musicale, teatrale, storico, letterario e culturale in genere, in particolare attraverso la Pro Loco.

È quanto mai necessario che anche l'Amministrazione Comunale si faccia promotrice di momenti ed occasioni di incontro per creare contesti di aggregazione della comunità, nelle sue varie organizzazioni, che potranno essere vettore per promozione culturale delle eccellenze del paese, così da avvicinare anche i nuovi residenti, facilitandone l'inserimento nella comunità.

Attivare la collaborazione con le parrocchie/consigli pastorali sia per l'utilizzo di spazi che per attività in condivisione.

Valorizzare il centro culturale/biblioteca e l'antica Pieve di Nanto, in collaborazione con la Pro Loco e le associazioni operanti nel territorio.

Nei mesi scorsi sono stati promossi direttamente e tramite le Associazioni e gruppi presenti nel territorio comunale eventi musicali, letterari, sportivi e teatrali.

Sia per l'estate 2022 che per le festività natalizie sono stati pubblicati i calendari degli eventi organizzati dal Comune e dai vari gruppi e associazioni presenti nel territorio. Si sta lavorando per arrivare nel prossimo futuro ad un unico calendario della Riviera Berica o perlomeno dei comuni contermini.

In particolare l'Antica Parrocchiale è ritornata ad ospitare concerti e presentazioni di libri.

Nel Centro culturale sono stati promossi alcuni incontri con autori ed eventi di interesse generale; la Pro Loco ha dato vita a varie iniziative culturali, ambientali ed eno-gastronomiche; il Gruppo Alpini, unitamente ad un gruppo di giovani, ha organizzato la manifestazione sportiva Bosco Soccer ed il primo campo Alpino per ragazzi di 5a elementare. Il Comitato Genitori è stato parte attiva nelle varie manifestazioni, curando l'animazione dei bambini/ragazzi. Il gruppo Fidas ha ripreso l'attività e ha conferito medaglie nell'ambito della Festa del Donatore.

Si stanno attivando sinergie tra Parrocchia ed il Comune, avendo già collaborato per la raccolta beni e denaro pro Ucraina, per attività con Caritas UPB e di comunicazione e informativa alla comunità.

La Parrocchia di Bosco di Nanto ha messo a disposizione di una giovane regista teatrale e per alcuni giorni della settimana il teatro, con adesione da parte dell'Amministrazione Comunale che ha ritenuto di aderire proponendo e coinvolgendo ragazzi che abbisognano di un supporto, nonché gli anziani, tramite il relativo gruppo, in considerazione dei benefici che le persone traggono partecipando a tali attività espressive.

MISSIONE 06 Politiche giovanili, sport e tempo libero

I Giovani sono la forza del nostro paese, il futuro dentro di noi. È necessario farli diventare parte integrante della nostra comunità, protagonisti effettivi del cambiamento. Pertanto l'Amministrazione si impegna a:

- attrezzare spazi e luoghi per lo svolgimento di attività per bambini e ragazzi, in prima linea o supportando e collaborando con le realtà operanti;
- dare supporto alle associazioni preposte (ora pro loco) per incentivare le attività sportive, la programmazione "del tempo libero" mediante corsi e tornei sportivi, utilizzando tutte le strutture presenti nel territorio comunale;
- organizzare giornate di formazione su legalità e responsabilità civica;
- aderire alle varie iniziative proposte in collaborazione con altre amministrazioni al fine di coinvolgere ragazzi e giovani in progetti comuni (es. "Ci sto? affare fatical!" - progetto promosso dal Comune di Vicenza);
- sostenere e collaborare nell'organizzazione degli eventi dedicati;

- creare una Consulta dei giovani, spazio di discussione e proposte con l'Amministrazione Comunale.

Favorire l'associazionismo ed il volontariato, vere anime di una comunità, per fornire servizi sia ai giovani che agli anziani, attraverso collaborazione e sostegno alle associazioni esistenti nel territorio, assicurando, sulla base dei progetti, in modo congruo, il contributo da destinare.

Incontri periodici, in particolare in fase di predisposizione del budget, con le associazioni per favorire la collaborazione, la conoscenza e la calendarizzazione degli impegni e delle manifestazioni.

Promozione e collaborazione con il gruppo dei donatori di sangue per coinvolgere nuovi donatori aderenti a questo utilissimo ed indispensabile servizio di volontariato.

Grazie all'azione fondamentale dei Volontari del verde è stato messo in sicurezza il Parco Barbaran Capra con tombinamento del fossato e delimitazione di un'area per gioco del calcio per ragazzini.

Pro Loco e Comitato Genitori hanno promosso attività ludiche nel corso di eventi, oltre ad aprire un giorno alla settimana nel periodo estivo i campi sportivi di Nanto.

È stata costituita la Consulta Giovani che sta iniziando il suo percorso. Nel corso dell'estate sono state effettuate iniziative rivolte agli adolescenti, quali "Ci Sto Affare Fatica", corsi di skateboard, di difesa personale, di robotica, ultimate frisbee, murali.

Dal 17 ottobre è partito "GioviNanto": è stato creato uno spazio per i ragazzi delle medie e superiori per un pomeriggio alla settimana presso sala Felicità gestito da operatori qualificati, al fine di favorire l'aggregazione e di dare ai giovani l'opportunità di svolgere attività utili alla loro crescita.

Ai fini della programmazione degli eventi di Fine anno e del 2023 sono state contattate ed incontrate tutte le associazioni ed i gruppi interessati.

Con la Fidas si attiverà una campagna per l'adesione al gruppo al fine di aumentare il numero di donatori, soprattutto fra i giovani.

MISSIONE 07 Turismo

Tutela e promozione del nostro territorio anche a fini turistici, andando a valorizzare le nostre bellezze naturali ed architettoniche, costituiscono una necessità inderogabile.

Collaborazione con le associazioni presenti per poter creare eventi, manifestazioni culturali, sportive e ludiche ai fini di attrarre le persone nel conoscere i nostri territori attraverso attività volte alla scoperta dell'ambiente e dei suoi prodotti tipici.

Incentivare l'esposizione e la vendita al mercato settimanale dei prodotti delle aziende agricole presenti nel Comune.

Migliorare la tracciabilità dei sentieri, degli edifici storici e dei sentieri percorribili.

Come detto si sta partecipando al Tavolo IPA sul turismo; si sta predisponendo l'accordo con Confcommercio di adesione al Protocollo di Intesa per promuovere occasioni di sviluppo e crescita della comunità locale anche nel settore del turismo.

È stata stipulata la Convenzione con la Proloco per la manutenzione di alcuni sentieri.

Con la partecipazione al bando PNRR "Piccoli Borghi", per il quale Nanto non è risultato aggiudicatario ma in graduatoria, sono state progettate una serie di azioni di promozione del turismo che potranno essere realizzate a mano a mano che l'Amministrazione Comunale avrà la disponibilità economica o a seguito di assegnazione di altri fondi.

MISSIONE 08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa

Priorità nel recupero del patrimonio edilizio esistente, al fine di preservare il territorio e il suo sfruttamento.

È stato approvato nel Consiglio del 19 luglio 2022 il Piano degli Interventi e sono in corso di valutazione richieste di modifica del P.A.T., i cui termini sono stati riaperti in Agosto sino al 31 Ottobre scorso.

MISSIONE 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Migliorare ed adeguare le modalità di esecuzione del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti, quali a titolo esemplificativo:

- un adeguamento e ampliamento delle tipologie di rifiuti accettati dall'ecocentro;
- relativamente allo smaltimento di ramaglie e verde in genere, prevedere anche la possibilità di un servizio, su richiesta, di raccolta presso le abitazioni, auspicando il coinvolgimento di volontari;
- prevedere il posizionamento di un maggior numero di cestini in più punti del territorio comunale.

- ampliare il conferimento del cartone nel circuito urbano anche per le attività produttive e commerciali.

L'educazione e la sensibilizzazione ambientale sono parti integranti della nostra società; è necessario educare, fin dalla più giovane età, ad uno sviluppo ecosostenibile che comprenda il rispetto e la cura di quanto ci circonda.

In data 24.11.2022 Legambiente ha comunicato che Nanto è un "Comune Riciclone".

Verranno proposte giornate ecologiche e ambientali di sensibilizzazione per la salvaguardia del territorio (ad es. sull'utilizzo di prodotti a basso impatto ambientale, green economy, come diminuire l'inquinamento luminoso, acustico, ambientale).

Sarà prevista la realizzazione di prese di carica per i veicoli elettrici.

Saranno effettuati interventi legati al miglioramento degli spazi verdi anche con la piantumazione di nuove piante ove possibile.

È previsto l'acquisto e il posizionamento di nuovi cestini, che saranno finanziati tramite le risorse del bando del Distretto del Commercio.

La Pro Loco ha organizzato il 5 marzo scorso la "Giornata ecologica – puliamo Nanto insieme" al fine di sensibilizzare le persone e soprattutto i giovani alla tematica del rispetto dell'Ambiente; inoltre nelle feste organizzate vengono utilizzati materiali riciclabili o lavabili. È prevista la sistemazione delle aree verdi, opportunamente gestendo la presenza delle piante.

MISSIONE 10 Trasporti e diritto alla mobilità

Prevedere l'illuminazione pubblica nei tratti di pista ciclabile di collegamento con gli altri comuni. Tale progettualità è stata inserita nel bando del Distretto del Commercio.

Manutenzione della rete viaria e ciclopedonale e dei sottoservizi, con la predisposizione di un programma pluriennale di manutenzione delle strade, dell'illuminazione pubblica, della segnaletica orizzontale e verticale.

Messa in sicurezza della viabilità lungo la Riviera Berica con sostituzione dell'attuale impianto semaforico e la nuova installazione di un impianto semaforico nell'incrocio con via Callisona mediante posa di semafori cd. intelligenti che funzioneranno in combinata. L'opera sarà totalmente finanziata dalla Provincia di Vicenza.

Rapporto costante con gli enti gestori interessati alla programmazione, realizzazione e manutenzione della rete gas, acquedotto e fognatura, concordando le priorità (es. posa nuove condotte acquedotto, fognatura e/o manutenzione nelle zone carenti come Torretta, Colombara, Vegre ecc...).

Verificare la possibilità di intervenire sulla sicurezza dei passanti all'incrocio di via Madonnetta a Nanto (strada che viene dal monte) e lungo la via stessa.

Recupero di vecchie vie di transito pedonale, con il duplice scopo di renderle anche efficienti vie di deflusso dell'acqua meteorica.

È stata effettuata la sistemazione dell'area parcheggio di via Roma, con modifica della viabilità prevedendo un senso unico.

La messa in sicurezza della SP 15 a Bosco di Nanto sarà effettuata con il finanziamento al 70% da parte della Provincia di Vicenza.

È stata finanziata dal Fondo di Coesione Territoriale la fattibilità della pista ciclopedonale Nanto – Ponte di Nanto.

È stata condivisa con la Provincia di Vicenza la campagna "Missione Emissioni" al fine di sensibilizzare le persone a consumare meno energia sia in ambito familiare che lavorativo, nonché ad usare meno l'auto e la moto.

MISSIONE 11 Soccorso civile

La funzione di protezione civile è gestita in forma di funzione associata col Comune di Castegnero. L'Amministrazione intende garantire la gestione e il funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio. Per il servizio si intende confermare le convenzioni con l'ANA.

Considerato il cambiamento climatico in corso, procedere all'aggiornamento del piano comunale di Protezione Civile, al fine di prevedere opportune procedure che coinvolgano e coordinino i volontari, quali - ad esempio - la protezione civile stessa, gli Alpini, la Pro Loco, le Forze dell'Ordine, in sinergia con gli Uffici comunali e rendere partecipi e preparati i cittadini, promuovendo esercitazioni aperte a tutta la popolazione. A tal fine si sta collaborando con il Comune di Castegnero per predisporre il

piano di Protezione Civile Intercomunale. È in corso la partecipazione congiunta al bando indetto dalla Regione Veneto per ottenere il finanziamento.

MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Creare una rete di volontari, fra i quali anche persone che hanno perso il lavoro, individuate per lavori socialmente utili, pensionati e giovani studenti al fine di istituire (anche con modalità banca del tempo):

- una rete di assistenza agli anziani (consegna pasti, spesa, accompagnamento a visite mediche, ospedale ecc.);
- aiuto a famiglie in difficoltà a gestire orari di lavoro con figli e/o genitori anziani;
- fornire prestazioni di manutenzione delle aree verdi e alle strutture comuni;
- animare gli incontri del gruppo anziani e supporto ai centri estivi.

Incentivare, sotto varie forme, la scelta del 5 per mille a favore del Comune per attività sociali. È un'entrata di cui l'ente può beneficiare senza gravare sui contribuenti.

Implementare l'assistenza domiciliare e l'assistenza di prossimità anche mediante la valorizzazione del Centro Medico, considerato che la "salute" è un tema previsto nel Recovery Plan.

Favorire l'organizzazione di serate a tema sulla prevenzione: problematiche legate al tabagismo e all'abuso di alcol, all'alimentazione e all'igiene, alla ludopatia, con professionisti del settore e con i gruppi di auto-aiuto già esistenti e operanti sul territorio.

È stato riattivato l'Albo dei Volontari, con modifica al Regolamento e promuovendo l'iscrizione allo stesso tramite anche la predisposizione delle attività da effettuare così da facilitare l'inserimento delle persone. Ad oggi l'Albo conta più di 35 iscritti. Attualmente i Volontari effettuano interventi sul verde pubblico, piccole manutenzioni nei parchi e aree esterne agli immobili comunali, trasporto a visite mediche, animazione gruppo anziani, trasporto e vigilanza alunni prima dell'inizio dell'orario scolastico.

È stata promossa tramite i social e nelle bacheche la facoltà di versare il 5 per mille a favore di attività per i giovani.

È stato attivato in via sperimentale in collaborazione con ULSS uno sportello per le dipendenze, in particolare per il gioco d'Azzardo "Io non mi gioco".

Sono stati effettuati corsi di informatica per over 65 e giornate di formazione per "Caregiver – il Paziente riscoperto" rivolto a coloro che assistono in via continuativa familiari ammalati al fine di costituire un gruppo di auto-mutuo aiuto.

Al fine di aiutare coloro che non sono automuniti, rivitalizzare il mercato settimanale del venerdì, venire incontro alle esigenze di coloro che abitano nelle frazioni non più servite da negozi è stato istituito il servizio di navetta su richiesta per trasportare le persone dalle frazioni a Ponte di Nanto dove insistono tutte le attività commerciali, ufficio, banca, posta, centro medico, farmacia.

MISSIONE 13 Tutela della salute

Collaborazione con l'Ulss e con le associazioni volte alla protezione degli animali per la gestione del randagismo e dell'abbandono dei gatti.

Realizzazione di specifiche aree per lo sgambettamento cani.

Sono stati aperti nei comuni vicini lo Sportello Donna (Castegnero), sportello Alzheimer (Barbarano Mossano), sportello per l'autismo Blu Abam.

Sono state effettuate sterilizzazioni e chippatura a due colonie feline.

MISSIONE 14 Sviluppo economico e competitività

Estendere la linea internet veloce e superveloce sul territorio (fibra ottica) sollecitando ed intervenendo con le Società preposte, considerata l'esperienza della pandemia da coronavirus, che ha messo in risalto la necessità di connessioni stabili per poter consentire agli studenti di seguire le lezioni, eventualmente anche in DAD, e per i lavoratori di lavorare in smart working o telelavoro.

Promuovere l'utilizzo del nuovo ed innovativo "Distretto Territoriale del Commercio Colli Berici" in collaborazione con i Comuni di Castegnero (promotore), Barbarano Mossano e Villaga per la valorizzazione, anche tramite le Pro Loco locali, di tutte le risorse di cui dispone il territorio, per aumentare l'attrattività e sostenere la competitività dei nostri prodotti tipici.

Ridare lustro e visibilità al mercato rionale settimanale, in modo che ritorni attrattivo per i nostri commercianti locali.

A metà luglio sono pervenute le richieste di autorizzazione ad eseguire i lavori di predisposizione e posa della fibra da parte di Open Fiber. I lavori dovrebbero iniziare entro il primo semestre 2023 ed essere ultimati entro l'anno.

Per il mercato si è iniziato con il servizio di trasporto su richiesta e si sta esaminando la possibilità di usufruire di finanziamenti con il bando del Distretto del Commercio.

Infine, come detto sopra, il bando relativo al Distretto del commercio ha dato esito positivo.

MISSIONE 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Garantire gli obblighi di legge in materia di mercato del lavoro. Si attiveranno inoltre stage formativi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e i vincoli normativi e di finanza pubblica vigenti.

È stato attivato un contratto di formazione e lavoro.

Il personale dipendente segue corsi di aggiornamento sia obbligatori che facoltativi.

MISSIONE 17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche

L'Ente è attualmente Distributore/gestore del gas; a fine novembre è stata ultimata la gara a procedura aperta, mediante la centrale di committenza della Provincia. È pervenuta una sola offerta da parte di V-reti di Vicenza e si stanno facendo le verifiche propedeutiche all'affidamento della gestione a partire dal prossimo 1° gennaio 2022. Il nuovo gestore ha previsto per il biennio 2023-2024 investimenti per ca. 600.000 euro in quanto la rete e gli impianti abbisognano di manutenzioni straordinarie con sostituzione di apparecchiature vetuste e obsolete. L'affidamento sarà per una durata di 12 anni fatto, salvo l'esperimento della gara d'ambito.

È stato affidato l'intervento di efficientamento energetico mediante installazione dei pannelli fotovoltaici presso il plesso scolastico.

MISSIONE 50 Debito pubblico

Non è prevista l'assunzione di nuovi mutui, salvo la necessità di integrare il finanziamento di opere per le quali viene concesso un contributo.

Sarà necessario, non nell'immediato, accendere un mutuo per la realizzazione della pista ciclabile per la parte non prevista a contributo.

Inoltre, nel corso del 2022 l'Ente ha ottenuto fondi PNRR chiedendo il finanziamento per alcuni progetti correlati alla digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione, e ha presentato altri progetti per i quali è in attesa di risposta in merito ad eventuali finanziamenti che intende realizzare nel prossimo triennio 2023-2025 (v., DUPS 2023-2025, Sezione II - Indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio, Punto 4.13 "Programma interventi PNRR", elenco alle pagine 48-49).

L'Ente si è anche attivato per realizzare altri interventi e reperire possibili fondi pubblici statali, regionali, provinciali ecc., come da elenco dei progetti da attivare di cui al successivo punto 4.14 "Altre tipologie di interventi", e secondo il cronoprogramma indicato.

2.2 Performance

A fronte del perseguimento degli obiettivi strategici di cui alle Missioni sopra indicate, sono stati formulati obiettivi operativi specifici si ricavano gli obiettivi specifici-annuali, assegnati ai responsabili dei servizi in base alle rispettive competenze, come da **schede allegate A)** in cui sono riportati per ciascun obiettivo i relativi indicatori di performance.

Si evidenzia che sono stati assegnati i seguenti obiettivi trasversali a tutte le aree:

- Attuazione delibere/tempistica: avvio delle procedure per l'attuazione di quanto deliberato nel tempo ordinario di 2 mesi, salvo diverse indicazioni dell'amministrazione
- Trasparenza ed anticorruzione: osservanza obblighi di pubblicazione del d.lgs.33/2013 e della L. 190/2012 ed osservanza, in generale, delle disposizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)

Realizzazione operativa degli interventi finanziati con fondi PNRR o fondi strutturali

Per la realizzazione operativa degli interventi finanziati con fondi PNRR o fondi strutturali viene costituito un Gruppo di lavoro coordinato dal segretario comunale e composto dai tre Responsabili di area incaricati di posizione organizzativa, oltre che dai collaboratori da essi eventualmente indicati. I Responsabili di area dovranno attuare le attività di verifica e di controllo di cui al "Quadro sinottico delle attività di verifica e controllo del soggetto attuatore" contenuto nelle "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori" (circolare MEF-RGS n. 30 dell'11.08.2022), cui si rinvia.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, ha provveduto all'aggiornamento del Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, sulla base delle indicazioni del PNA 2022, come **da allegato B)** che costituisce parte integrante della presente sezione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

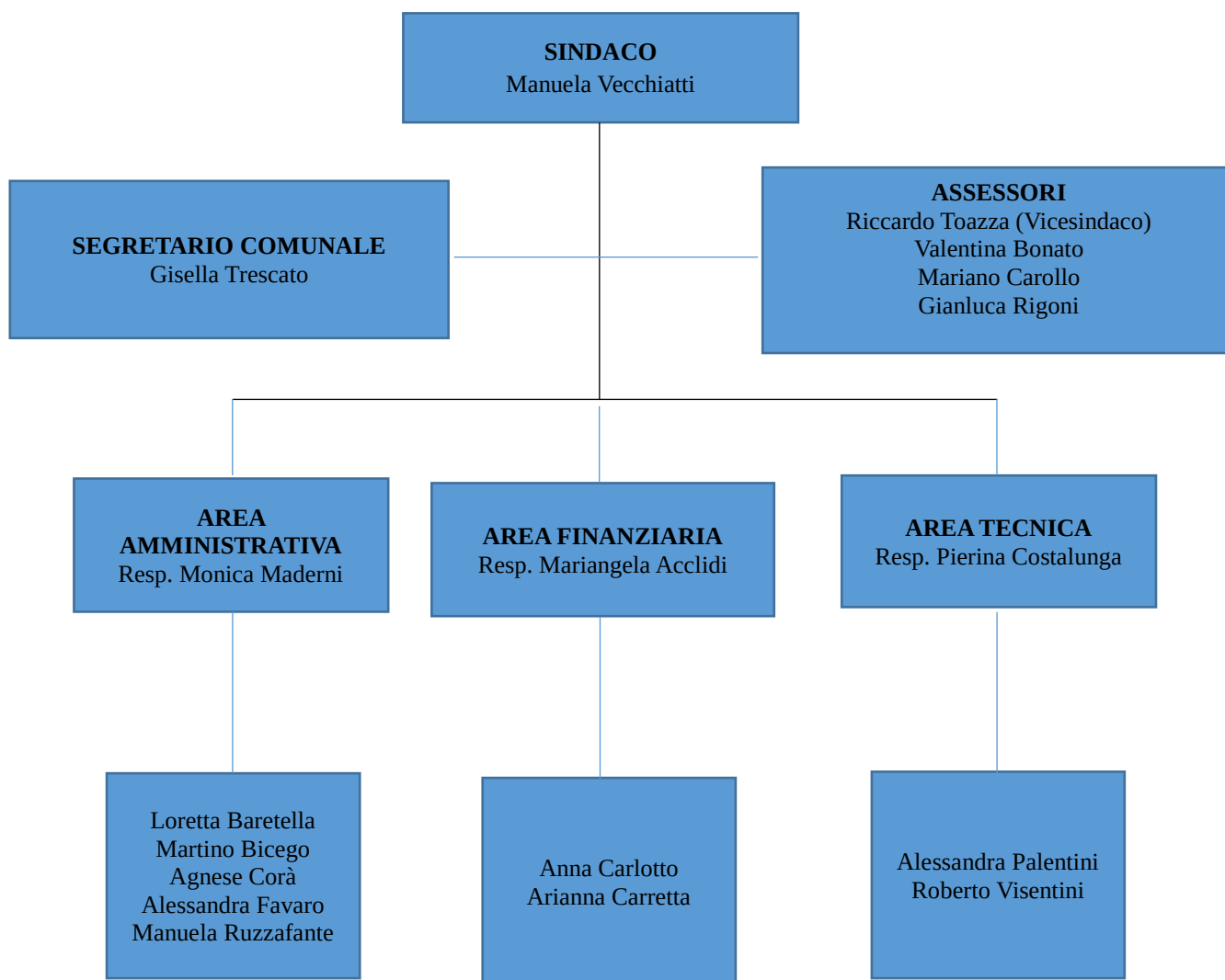
3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale n. 100 del 21/11/2019 e n. 116 del 30.12.2019.

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in n. 3 (tre) Aree Funzionali:

- Area Amministrativa;
- Area Finanziaria;
- Area Tecnica.

Si dà evidenza dell'organigramma dell'Ente.



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile risponde alla finalità di contribuire al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia (riduzione delle assenze). Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo, né ridurre la fruizione dei servizi, a favore degli utenti. Il mantenimento degli standard sarà misurato anche attraverso strumenti partecipativi dell'utenza. Dev'essere garantita la prevalenza del lavoro in presenza.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Nanto, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Si premette che:

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- può coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- deve indicare nel PIAO – Sezione 3.3 PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Con delibera di Giunta comunale n. 22 del 24/03/2023 è stato approvato lo schema di rendiconto 2022; pertanto, per determinare le capacità assunzionali per il piano triennale 2023-2025, la

presente sezione è formulata sulla base dei dati del rendiconto 2022.

In questa sede vengono determinate sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	--

A2. Situazione dell'ente

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti. Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 473.948,26**.

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 460.509,06	€ 480.669,08	€ 480.666,66	€ 473.948,26

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'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 modificato dal comma 853, art. 1 della

legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle ‘unioni dei comuni’ ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”.

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

B2. Verifica situazione dell’Ente a seguito approvazione schema di rendiconto 2022

Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020 sulla base della peculiare situazione dell’Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli **ultimi tre rendiconti approvati**, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Dal prospetto di calcolo delle capacità assunzionali del Comune di Nanto per il 2023, predisposto ai sensi del citato decreto del 17.03.2020 e aggiornato a seguito dell'approvazione dello schema rendiconto 2022, si evince che il rapporto tra la spesa di personale 2022 e il valore medio delle entrate correnti triennio (2020/2021/2022), al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità assestato nel bilancio 2022, è pari al **20,55% (allegato sub C)** mentre sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2010, il valore soglia di massima spesa del personale, per il Comune di Nanto facente parte della fascia demografica d) da 3000 a 4999 abitanti, corrisponde al 27,20%, pertanto si rileva che il Comune di Nanto risulta "virtuoso";

Il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022	€ 473.417,50	
		= 20,55%
<hr/> Media entrate netto FCDE	€ 2.303.852,47	

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo n. 3093 abitanti al 31/12/2022.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-

legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/20 Anno 2023	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
A	0-999	29,50%	33%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	33%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	27%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	24%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	19%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	14%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	8%	32,80%
I	1500000>	25,30%	4%	29,30%

In presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **20,55%**, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M., come previsto dall'art. 5 del D.M. stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, tenuto conto anche di quanto previsto dal D.M. del 21/10/2020 in materia di convenzioni del Segretario comunale, è il seguente:

APPLICAZIONE TAB. 1		PTFP 23/24/25
Numeratore	Spese di personale 2022	473.417,50
Denominatore	Media entr. netto FCDE	2.303.852,47
Percentuale tab. 1		27,20%
Valore massimo teorico		153.230,37
Totale tab. 1		626.647,87

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

APPLICAZIONE TAB. 2		PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018		€ 394.937,30
Percentuale tab. 2		27%
Valore massimo teorico		106.633,07
Totale tab. 2		501.570,37

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, quindi il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato;
- la spesa massima di personale per il 2023 è pari ad € 501.570,37 con uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere a tempo indeterminato pari ad € 106.633,07.

L'Ente con l'assunzione effettuata nel 2022 di un dipendente C1 istruttore tecnico, ha utilizzato € 38.800,00 (comprensivo di € 6.122,00 oltre oneri per € 1.470,00, per adeguamento fondo salario accessorio) per cui restano capacità assunzionali teoriche per € 67.833,07.

Il Comune di Nanto non ha resti assunzionali relativi agli anni precedenti.

C) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11,

comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."*;

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, prevede il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Pertanto le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

I contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

La seguente tabella riassume le spese per lavoro flessibile già autorizzate:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 € 34.206,50	
Spesa autorizzata lavoro flessibile: Anno 2023	
Tipologia lavoro flessibile	Costo complessivo (oneri compresi)
Contratto formazione e lavoro (ex C) - Istruttore	22.703,00

Incarico occasionale		5.425,00
Totale		28.128,00

Si rileva la necessità di autorizzare per il triennio 2023/2025 tutte le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute risulta che nell'ente non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017.

Si dà atto della verifica effettuata da parte di tutti i Responsabili di servizio, depositata in atti, al fine della rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero e eccedenze di personale a seguito dalla quale non sono state rilevate, presso il Comune di Nanto, situazioni di soprannumero e eccedenze di personale.

Si conferma pertanto l'inesistenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Relativamente alle verifiche propedeutiche alle assunzioni previste nel presente piano si rileva che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022.
- nel PIAO 2023-2025, Sezione 2.2, va predisposto il Piano della performance, integrato con gli obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano azioni positive).
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto 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;
- 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;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 07/02/2023, l'amministrazione ha disposto, in quanto ente con popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non tenere la contabilità economico-patrimoniale, secondo quanto previsto dall'art. 232, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 e dal D.M 10 novembre 2020, a partire dal rendiconto della gestione 2020 e per il rendiconto 2022; di avvalersi inoltre e consequenzialmente della scelta, già effettuata con deliberazioni del C.C. n. 9 del 16/05/2019, della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL, come modificato attraverso il comma 831 dell'art. 1 della Legge n. 145/2018, di non predisporre il bilancio consolidato dell'ente;

L'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 stabilisce gli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*". Si ritiene che il PIAO – Sezione 3.3 PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto

contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione dello stesso a SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

Inoltre l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 che al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere all'assunzione di personale;

La dotazione organica/fabbisogno di personale del Comune di Nanto, risulta evidenziata nel **Allegato "C"** della presente sezione.

Il sempre maggiore numero di compiti e la molteplice varietà di attribuzioni di funzioni amministrative ai Comuni (sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza nonché la titolarità di funzioni amministrative, proprie o conferite) chiedono una struttura organizzativa dell'ente locale territoriale realmente in grado di rispondere prontamente alle istanze della cittadinanza e degli adempimenti normativi.

Il numero di abitanti al 31-12-2022 è pari a 3.093 e il numero dei dipendenti al 31-12-2022 con contratto a tempo indeterminato (comprendendo l'agente di polizia locale attualmente in assegnato al servizio associato di Polizia Locale col Comune di Longare capofila) è pari a 11 (undici) di cui tuttavia n. 2 (due) ad orario ridotto.

L'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prevede che *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*.

Il contenuto del presente provvedimento richiede l'informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022

Considerata l'attuale situazione del personale, le capacità assunzionali e quanto indicato nel DUP, per il triennio 2023/2025 risulta necessario prevedere quanto segue:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

anno 2023:

- a. assunzione a tempo indeterminato tempo pieno 36/36 di n. 1 istruttore contabile/ ragioniere, (ex cat. C), tramite graduatoria altro ente/concorso/mobilità o conferma Contratto formazione lavoro a seguito cessazione per pensionamento di un dipendente.

anno 2024:

Nessuna assunzione.

anno 2025:

- a. assunzione a tempo indeterminato tempo pieno 36/36 di n. 1 operatore esperto (profilo operaio specializzato ex cat. B3).

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per ogni anno del triennio considerato, si autorizzano:

- comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche collaborazioni, prestazioni occasionali, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato / contratto a termine, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i., dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;
- tutte le attribuzioni temporanee di mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore (ex art. 52 del d.lgs. n. 165/2001) e tutti gli incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative, che si renderanno necessari e/o opportuni.

Quanto sopra – ed in argomento – andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili). Si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, agli incrementi temporanei d'orario ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale.

3.3.1 Formazione del personale

L'Ente ha aderito all'Associazione Anci Veneto, che offre, con un costo aggiuntivo, un servizio di formazione al personale dipendente degli enti locali che spazia su molte materie.

La formazione avviene sia in presenza che tramite webinar.

Altra formazione molto utilizzata dal personale dell'ente sono i webinar Ifel. L'Ifel garantisce approfondimenti in diverse materie e permette un aggiornamento costante anche relativamente alle modifiche normative e agli adempimenti a cui sono chiamati gli enti locali.

L'Amministrazione assicura a tutti i dipendenti l'accesso alla formazione di cui sopra, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici anche a rotazione.

Secondo quanto previsto dalla direttiva relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" l'Amministrazione, entro il 30 giugno 2023 provvederà all'iscrizione a aderiscano a Syllabus prevedendo conseguentemente attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, entro sei mesi dall'iscrizione.

L'Amministrazione si attiverà per raggiungere l'obiettivo del 55% di personale che parteciperà all'attività di formazione entro il 2024 e almeno il 75% entro il 2025.

A ciascun dipendente pubblico dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.