



**CITTÀ DI LONIGO**  
**PROVINCIA DI VICENZA**

-----  
Sede in Via Castelgiuncoli, 5 - C.A.P. 36045  
Tel. 0444/720211 - C.F. e P. I.V.A. 00412580243  
e-mail: [sportelloweb@comune.lonigo.vi.it](mailto:sportelloweb@comune.lonigo.vi.it)  
indirizzo PEC: [segreteria.comune.lonigo.vi@pecveneto.it](mailto:segreteria.comune.lonigo.vi@pecveneto.it)  
indirizzo web: [www.comune.lonigo.vi.it](http://www.comune.lonigo.vi.it)

---



**COMUNE DI LONIGO**

**PROVINCIA DI VICENZA**

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O.)**

**2023/2025**

**ANNUALITA' 2023**

*(Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. \_\_\_\_ in data \_\_\_\_)*

## SOMMARIO

PREMESSA	Pag. 2
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Pag. 3
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	Pag. 3
<i>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</i>	Pag. 3
<i>Sottosezione di programmazione Performance</i>	Pag. 4
<i>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</i>	Pag. 4
	Pag. 5
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	Pag. 5
<i>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</i>	Pag. 5
<i>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</i>	Pag. 5
<i>Sottosezione di programmazione Piano triennale fabbisogni di personale</i>	Pag. 5
<b>MONITORAGGIO</b>	Pag. 6
<b>CONCLUSIONI</b>	Pag. 7
ALLEGATI:	
ALL. 1: Piano della Performance 2023-2025;	
ALL. 2: Piano esecutivo di gestione 2023-2025;	
ALL. 3: POLA	
ALL. 4: Piano della formazione;	
ALL. 5: Piano delle azioni positive	

## PREMESSA

### 1.1 Quadro generale di riferimento

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento) convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione. Con il PIAO è stato avviato, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

In particolare, con Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 209 del 7 settembre 2022 è stato adottato il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Tale regolamento definisce inoltre la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico sopprimendo diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti di pianificazione, in quanto ora assorbiti, in maniera più razionale ed organica, nelle apposite sezioni del PIAO.

Nel dettaglio, gli atti ora confluiti nel PIAO sono (*cf.* art. 1, co. 1, D.P.R. 81/2022):

- a) piano dei fabbisogni;
- b) piano della performance;
- c) piano di prevenzione della corruzione;
- d) piano organizzativo del lavoro agile;
- e) piano di azioni positive.

### 1.2 Introduzione

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n. 190/2012 che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, i profili da inserire nel Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;

- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, con l'indicazione di una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001);
- d) per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché dell'accrescimento culturale conseguito;
- e) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;
- f) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- g) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;
- h) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Spetta infine al Piano definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3 D.L. 80/2021).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.
- a ciò si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Denominazione Ente:** Comune di Lonigo  
Provincia di Vicenza  
Regione: Veneto  
Indirizzo: Via Castelgiuncoli n.5  
CAP: 36045  
Popolazione: 15.902 abitanti al 31/12/2021 (statistica ufficio anagrafe)  
Superficie: 49,4 km<sup>2</sup>  
Densità di popolazione: 322 abitanti per km<sup>2</sup>  
Altitudine: 31 metri  
Coordinate geografiche 45° 23' 17" Nord, 11° 23' 17" Est  
Codice Istat: 024052  
Codice catastale: E682  
N. dipendenti: 70 al 01/01/2023  
**Sito web istituzionale:** <https://www.comune.lonigo.vi.it/it>  
**Pagina Facebook:** <https://www.facebook.com/cittadilonigo/about>  
**App Municipium (download su Google Play e App Store Apple) per smartphone**

Dati dettagliati sulle caratteristiche territoriali dell'Ente, sulla composizione della popolazione e del personale dipendente sono contenuti nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025 approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n.15 del 2 marzo 2023.

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione - *Valore pubblico*

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in acronimo: P.I.A.O.) è uno strumento che risponde a una logica ben precisa: mettere in relazione l'attività della pubblica amministrazione con gli strumenti preordinati alla sua efficace ed efficiente attuazione secondo il principio di razionalità nonché alla consecuzione degli scopi cui l'attività amministrativa è a sua volta vocata secondo le relative funzioni di spettanza.

Esso costituisce quindi un elemento che inverte una specifica relazione di mezzo a scopo, il cui anello terminale è costituito dagli *stakeholder*, ossia dai portatori e titolari di interessi, che, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, hanno un vero e proprio diritto esistenziale alla loro realizzazione attraverso un'azione amministrativa che non è mera esecuzione, ma consecuzione.

Di qui l'imprescindibilità di rendere immediatamente riconoscibile il contenuto degli strumenti aziendali messi in campo dalla pubblica amministrazione, i quali sono poi gli elementi costitutivi della sua azienda, volendola vedere quale organizzatore professionale di ciò che serve per attuare efficaci ed efficienti processi di erogazione di servizi e di rimozione degli ostacoli e delle differenze di partenza che garantiscano a tutti – entro una prospettiva di autentica eguaglianza sostanziale – di accedere alle utilità pubbliche.

In questo modo, acquistano immediata evidenza e doverosa riconoscibilità gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale, i comportamenti organizzativi richiesti a ogni elemento della catena di erogazione, la predisposizione di idonei mezzi per la gestione professionale del rischio da corruzione e per la trasparenza amministrativa, ormai ampiamente collaudati, le modalità di valorizzazione della risorsa di personale, a sua volta vista entro un processo di miglioramento continuo non solo della sua *performance*, ma anche del relativo e propedeutico bagaglio culturale, da attuare attraverso percorsi mirati di formazione e progressiva valorizzazione.

La creazione di “valore pubblico” permea tutto il programma di mandato dell’Amministrazione comunale che sta intervenendo per migliorare il livello di benessere della comunità amministrata, affrontando con coraggio le complesse sfide economiche e sociali di questo periodo: crescita e lavoro, coesione sociale, sicurezza, cultura condivisa, sport, mobilità, sostenibilità ambientale, ottimizzazione della gestione dei rifiuti, finanziamento dei progetti PNRR, tutela dei diritti.

Questi sono i fattori chiave su cui l’Amministrazione investe per realizzare il proprio futuro, nell’ottica di generare valore pubblico sostenibile per le future generazioni.

La creazione di valore pubblico per i cittadini, infatti, si ottiene innanzitutto ponendo al centro della propria azione la costante attenzione ai bisogni e al miglioramento della qualità dei servizi forniti, creando le condizioni per una città coesa e sicura, dove siano valorizzati i diritti di ciascuno, tutelato l’ambiente, sviluppata la cultura e lo sport, valorizzata la bellezza del territorio. Creare valore pubblico favorendo lo sviluppo del territorio significa riconoscere l’importanza delle attività economiche e commerciali del luogo a cui sono strettamente legate le infrastrutture di supporto e la mobilità locale.

Per favorire lo sviluppo del territorio è essenziale costruire rapporti sinergici e collaborativi con tutti gli stakeholder, ad esempio sviluppando una governance collaborativa con le altre amministrazioni, ma anche coinvolgendo nell’attuazione delle politiche i cittadini singoli e associati, le associazioni di categoria, i soggetti del Terzo Settore in generale, ossia tutte le strutture associative radicate e ben presenti sul territorio.

Ma guardare oltre significa anche e soprattutto creare, mantenere e sviluppare le condizioni abilitanti per la creazione di valore pubblico sia a livello politico che organizzativo interno: a livello politico attraverso una governance con ampia visione del futuro che sappia sviluppare una proficua rete di relazioni istituzionali; a livello organizzativo una buona amministrazione che verifichi e tuteli costantemente il proprio stato di salute finanziaria e organizzativa e riconosca e gestisca le necessarie capacità operative: personale opportunamente formato e motivato, infrastrutture tecnologiche e informatiche che supportino i processi di innovazione dell’Ente, i progetti finanziati dal PNRR e i servizi al cittadino, in sintesi una macchina amministrativa che funzioni quale strumento a servizio dello sviluppo dell’intera comunità.

La *vision* del Comune di Lonigo, prospettata dalle Linee del Mandato 2020-2025, trova concretezza nel Documento Unico di Programmazione che fin dall’inizio è stato impostato come un manifesto operativo per la creazione di valore pubblico, in cui anche nell’ottica della massima trasparenza dell’azione amministrativa, è reso evidente l’impatto dell’azione strategica in termini di miglioramento del benessere della comunità. Infatti le linee programmatiche di mandato, che forniscono gli indirizzi politici generali per intervenire in altrettanti ambiti, sono declinate in indirizzi strategici, obiettivi strategici e poi in chiari obiettivi operativi che precisano le azioni necessarie a conseguire tali obiettivi in prospettiva triennale e in coerenza con il Bilancio di previsione finanziario, fino a giungere al Piano della Performance (quest’ultimo riportato nell’apposita sottosezione del PIAO) che evidenzia in dettaglio le azioni gestionali, annuali e/o pluriennali ritenute di particolare rilevanza e sempre collegate alle priorità strategiche, per generare valore pubblico. Gli obiettivi di valore pubblico identificati negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione, insieme ad altri fattori, quali gli obiettivi del Piano della Performance, il grado di soddisfazione dell’utenza dei servizi, il trend di valutazione di alcuni indicatori di bilancio e il trend di valutazione di alcuni indicatori di gestione, concorre alla valutazione della Performance di ente, ossia della performance complessiva dell’organizzazione.

## **Obiettivi strategici di valore pubblico:**

Lo strumento di “Next Generation EU”, implementato dall’Unione europea per elaborare una strategia di uscita dalla crisi dovuta alla pandemia da Covid 19 che si compone di 7 programmi di cui il Piano Nazionale per la Ripresa e Resilienza (PNRR) costituisce il fulcro costituisce “valore pubblico”.

Il Comune di Lonigo ha partecipato a diversi bandi oggi finanziati con fondi PNRR per l’attuazione dei quali l’amministrazione si avvale della competenza di personale interno.

## **Digitalizzazione**

In relazione all’accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Lonigo dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

L’accessibilità digitale, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106, che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, è realizzata attraverso l’accesso ai servizi del Comune mediante il seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/c107200c-d8f5-440b-a839-b875459fa2cc/>

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l’erogazione di servizi sempre più accessibili, è stata effettuata l’analisi completa dei siti web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>. analogamente, sono stati definiti e pubblicati nell’apposita piattaforma presente sul sito dell’Agenzia per l’Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

In tale contesto, il Comune di Lonigo ha partecipato al finanziamento di misure di digitalizzazione finanziate con fondi PNRR al fine di migliorare l’esperienza dei cittadini nei servizi pubblici.

Il Comune di Lonigo, inoltre, si è impegnato a realizzare la piena accessibilità all’amministrazione non solo digitale ma anche fisica da parte dei cittadini.

Una risposta concreta alle problematiche legate all’accessibilità fisica dei cittadini anziani o con disabilità è costituita dall’adozione del Piano per l’eliminazione delle barriere architettoniche – PEBA, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 161 del 11/07/2019, quale strumento per la pianificazione e la programmazione coordinata degli interventi di eliminazione delle barriere fisiche e percettive ritenuti indispensabili alla piena accessibilità degli spazi collettivi e degli edifici pubblici della città di Lonigo.

Tale documento, che scaturisce da un percorso partecipato con cittadini e fruitori, anche appartenenti alle associazioni rappresentative delle persone con disabilità, allo scopo di recepire tutte le esigenze di chi usa la città e di chi la amministra, è un piano strategico per favorire l’accessibilità degli spazi pubblici, nonché l’integrazione sociale, la sicurezza, la qualità di vita e la mobilità, permettendo di conoscere il grado di accessibilità e fruibilità della città e del proprio patrimonio immobiliare, così da poter mettere in atto le necessarie azioni volte a rendere tali spazi idonei ad essere fruiti agevolmente da chiunque.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 01/09/2022 è stato approvato il Piano Triennale per l’informatica del Comune di Lonigo 2021/2023 con l’obiettivo di declinare la visione strategica ed i modelli che guideranno l’evoluzione dell’ICT del Comune di Lonigo nel

prossimo triennio, coerentemente con gli obiettivi definiti dall’Agenzia per l’Italia Digitale al fine di accelerare il processo di semplificazione amministrativa e di digitalizzazione attraverso l’uso competitivo delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione (ICT).

### **Valutazione partecipativa**

La valutazione partecipativa è valore pubblico in quanto consente di fare significativi passi in avanti nel faticoso processo di riduzione dell’autoreferenzialità della PA.

In questi termini carta dei servizi, ricerca di standard di qualità e questionari saranno messi in atto in direzione del rinnovamento del rapporto con il modo esterno. Alla base della valutazione partecipativa si pone un importante principio: il cittadino, sia come singolo sia attraverso associazioni, è un soggetto attivo che può collaborare con le istituzioni negli interventi che incidono nelle realtà sociali a lui vicine. Si tratta quindi di dare applicazione al concetto di *citizensourcing*, che consiste nel promuovere un lavoro costante e approfondito di consultazione, audizione e contraddittorio con le parti e i portatori di interesse.

### **Sussidiarietà orizzontale**

Il Comune di Lonigo è consapevole dell’importante ruolo assunto dagli enti no profit e di volontariato quali partners dell’Ente nell’organizzazione, definizione ed erogazione dei servizi di interesse generale alle comunità locale, in virtù del rispetto del principio di sussidiarietà orizzontale ex art. 118, ultimo comma, Cost..

Alla luce di questo il Comune intende coinvolgere, nell’ottica dell’amministrazione condivisa, gli enti di volontariato e del terzo settore in progettualità volte a realizzare obiettivi di interesse comune.

## **2.2. Sottosezione di programmazione - Performance**

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

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

In particolare, la presente sottosezione comprende a livello pratico:

- gli obiettivi gestionali e operativi necessari per favorire l’attuazione della strategia;
- i soggetti a cui assegnare i singoli obiettivi (Soggetto responsabile incaricato di Elevata Qualificazione);
- le risorse finanziarie assegnate (budget mediante il PEG);
- i destinatari degli obiettivi (stakeholders);
- le tempistiche di raggiungimento;
- la modalità di misurazione del grado di raggiungimento dell’obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza);
- il punto di partenza (baseline);
- risultati attesi (target);

- fonte dove poter verificare i dati.

### La situazione dell'Ente

Il Sistema di Misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 7 marzo 2019 ed è pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente* □ *Performance* □ *Sistema di misurazione e valutazione della performance* del sito web istituzionale.

Il ciclo di gestione della performance prende quindi avvio dalla programmazione attraverso la quale si definiscono e si assegnano gli obiettivi e le risorse per realizzarli.

Ai sensi dell'art. 6 del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance l'erogazione della retribuzione di risultato di Dirigenti e incaricati di EQ è correlata al conseguimento di obiettivi di efficienza ed efficacia, ed è subordinata alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati.

Il Sistema prevede che la misurazione della performance si componga di due sezioni:

- performance organizzativa, intesa come contributo assicurato alla performance complessiva dell'Ente e al raggiungimento di specifici obiettivi annuali dell'Area o Settore (pari al 60% della retribuzione di risultato);
- performance individuale, collegata ai comportamenti organizzativi posti in essere (pari al 40% della retribuzione di risultato);

Si rimanda all'Allegato 1) del presente PIAO l'elencazione degli Obiettivi di Performance dei Responsabili di Settore e del Segretario Generale.

### 2.3 Sottosezione di programmazione - *Rischi corruttivi e trasparenza*

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) predispone un documento, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.) per il triennio 2023/2025, annualità 2023 è stato approvato, quale sezione separata del PIAO, con Deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 30.03.2023 a cui si rimanda interamente, composto da:

PARTE GENERALE: Rischi corruttivi e trasparenza;

ALLEGATO A: Mappatura dei processi;

ALLEGATO B: Analisi dei Rischi

ALLEGATO C: Individuazione e programmazione delle misure

ALLEGATO D: Misure di Trasparenza

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione viene illustrata l'organizzazione dell'Ente che, come indicato dalle stesse Linee Guida del 8.5.2018, non è più concepibile come un assetto rigido e non revisionabile, bensì flessibile e dinamico che si adatti e alle esigenze di:

- concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- digitalizzazione dei processi di back-office e di front-office;
- snellimento delle strutture burocratiche amministrative;
- riduzione delle spese per il personale ed ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Il Comune di Lonigo, al fine di realizzare un sostanziale miglioramento delle performance, sia individuali che di Ente, ha concentrato la propria attenzione sulla performance organizzativa attraverso una efficace strategia di gestione del capitale umano, lo sviluppo organizzativo anche mediante il ricorso al lavoro agile, il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne, puntando a selezionare profili di ruolo secondo le [“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”](#) pubblicate nella GU del 14 settembre 2022, sulla scorta delle previsioni di cui all'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

Sarà individuato, quindi, il proprio fabbisogno professionale considerando non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). La definizione dei nuovi profili professionali permetterà di superare l'automatismo nel turnover: le nuove assunzioni non consisteranno nella sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma guarderanno al futuro, alle nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della Pa prevista dal Pnrr. Un processo che si tradurrà, dunque, in una progressiva riduzione delle figure amministrative aspecifiche a favore, ad esempio, di figure più specialistiche.

### 3.3.1 Sottosezione di programmazione – *Rappresentazione della consistenza di personale*

Secondo il “piano-tipo” allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, la presente sottosezione deve contenere la *“Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti”*.

I sette Settori della struttura organizzativa del Comune di Lonigo sono attualmente articolati nei seguenti servizi e uffici:

SETTORE	SERVIZI	UFFICI
Segretario Generale	Servizi di staff	Segreteria generale
		Gabinetto del Sindaco e organi istituzionali
		Affari legali
		Servizio gare e contratti
		Attività di informazione e comunicazione istituzionale
		Amministrazione trasparente

	Direzione strategica – pianificazione – organizzazione e controlli		
	Attività culturali / teatro comunale	Ufficio Teatro Ufficio cultura	
Servizi alla persona e alla collettività	Servizi demografici – concessioni cimiteriali- notifiche	Ufficio anagrafe – concessioni cimiteriali Ufficio elettorale Ufficio stato civile Ufficio messi comunali	
	Sportello del cittadino – protocollo	Ufficio protocollo Sportello del cittadino	
	Servizi socio-assistenziali – gestione alloggi ERP – pari opportunità	Ufficio servizi sociali Ufficio alloggi ERP Ufficio pari opportunità	
	Servizio biblioteca	Biblioteca	
	Servizio ragioneria – bilancio – economato	Ufficio ragioneria Ufficio economato	
	Servizio tributi	Ufficio tributi	
	Servizio sviluppo risorse umane	Ufficio risorse umane	
Settore economico – finanziario	Servizi scolastici – associazioni – sport – politiche giovanili	Ufficio scuola Ufficio sport associazioni	
	Servizio partecipate	/	
Settore ambiente e protezione civile	Servizio ambiente – verde pubblico – decoro della città	Ufficio ambiente	
	Servizio protezione civile	Ufficio protezione civile	
	Servizio di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro	/	
Settore lavori pubblici	Programmazione progettazione ed esecuzione lavori pubblici	Lavori pubblici	
	Ufficio per le espropriazioni	/	
	Servizio patrimonio	Ufficio manutenzione patrimonio	
	Servizio viabilità	/	
	Gestione cimiteri	/	
Settore governo del territorio	Servizio urbanistica	Ufficio di piano urbanistica	
	Servizio sportelli unici	Ufficio edilizia privata Ufficio attività produttive e commercio Turismo - gemellaggi	
		Servizio tutela del paesaggio	/
		Servizio CED	Ufficio Ced
	Servizio Fiera/Eventi	/	
	Settore Polizia Locale	Servizio intercomunale polizia locale	/

Al vertice dei Settori sopra esposti vengono nominati i Responsabili apicali di Settore con incarico di Elevata Qualificazione secondo le previsioni del CCNL 2019-2021 a cui compete “*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*”.

Al vertice dei Servizi di Staff vi è il Segretario Generale, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente.

Gli incarichi di Direzione/Responsabilità dei vari Settori vengono affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

Oltre a quanto già esposto nel D.U.P. 2023 – 2025, si riporta di seguito la tabella recante il personale in servizio a tempo indeterminato con dati aggiornati al 01.10.2023 (per tenere conto delle cessazioni ed assunzioni nel frattempo già intervenute nel 2023), “*suddiviso in relazione ai profili professionali presenti*”, già aggiornati a quelli del C.C.N.L. 2019-2021 con Deliberazione di Giunta n. 80 del 25.05.2023:

<b>Settore servizi di staff</b>	<b>Personale previsto dotazione organica</b>	<b>Personale in servizio al 1.10.2023</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cessazioni previste entro il 31.12.2023</b>
Area operatori esperti	0	0	oper amm.vi esp	0
Area istruttori	5	3	istr amm.vi	0
Area funzionari	2	2	funz amm.vi	0
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>5</b>		<b>0</b>

<b>Settore servizi alla persona</b>	<b>Personale previsto dotazione organica</b>	<b>Personale in servizio al 1.10.2023</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cessazioni previste entro il 31.12.2023</b>
Area operatori esperti	3	2	oper amm.vi esp	1
Area istruttori	7	5	istr amm.vi	0
Area funzionari	4	2	2 funz amm.vi	0
		2	2 ass. sociali	1
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>11</b>		<b>2</b>

<b>Settore servizi finanziari</b>	<b>Personale previsto dotazione organica</b>	<b>Personale in servizio al 1.10.2023</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cessazioni previste entro il 31.12.2023</b>
Area operatori esperti	1	1	oper amm.vi esp	0
Area istruttori	6	6	istr amm.vi	1
Area funzionari	5	5	funz amm.vi	0
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>12</b>		<b>1</b>

<b>Settore ambiente e prot. Civile</b>	<b>Personale previsto dotazione organica</b>	<b>Personale in servizio al 1.10.2023</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cessazioni previste entro il 31.12.2023</b>
Area operatori esperti	0	0	oper amm.vi esp	0
Area istruttori	4	3	istr amm.vi	0
Area funzionari	1	1	funz amm.vi	0
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>4</b>		<b>0</b>

<b>Settore lavori pubblici</b>	<b>Personale previsto dotazione organica</b>	<b>Personale in servizio al 1.10.2023</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cessazioni previste entro il 31.12.2023</b>
Area operatori	1	1	Operatori	0
Area operatori esperti	5	4	oper amm.vi esp	0
Area istruttori	7	4 previsti e 4 in servizio	istr amm.vi	0
		3 previsti e 1 in servizio	Istruttori tecnici	0
Area funzionari	3	3	Funz tecnici + <b>1 a t.d.</b>	0
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>13</b>		<b>0</b>

<b>Settore territorio governo</b>	<b>Personale previsto dotazione organica</b>	<b>Personale in servizio al 1.10.2023</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cessazioni previste entro il 31.12.2023</b>
Area operatori esperti	1	1	oper amm.vi esp	0
Area istruttori	6	2	istr amm.vi	0
		4	Istr. tecnici	0
Area funzionari	3	1	funz amm.vi	0
		2	funz. tecnici0	
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>10</b>		<b>0</b>

Settore polizia locale	Personale previsto dotazione organica	Personale in servizio al 1.10.2023	Profilo professionale	Cessazioni previste entro il 31.12.2023
Area operatori esperti		0	oper amm.vi esp	0
Area istruttori	10	9	istr amm.vi	0
Area funzionari	2	1	funz amm.vi	0
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>10</b>		<b>0</b>

### 3.2 Sottosezione di programmazione – *Organizzazione del lavoro agile*

Terminata la situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, le disposizioni ministeriali hanno stabilito:

- che il lavoro agile non costituisce più modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa salvo che per i c.d. “lavoratori fragili” per i quali si applica la disciplina di cui all’art. 26 commi 2 e 2-bis del D.L. 18/2020 come modificati dal D.L. 111/2021 - convertito dalla L.133/2021- art. 2-ter, comma 1, lett. a), salvo che l’Amministrazione provveda con apposita regolamentazione;
- una generale riduzione dell’utilizzo dello smart working mediante la previsione che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza;
- l’eliminazione delle facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico a cui consegue che, ad oggi, la modalità del lavoro agile non può essere attivata senza la formalizzazione di un accordo tra l’amministrazione e il lavoratore.

Il Comune di Lonigo presenta la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e in coerenza con i contratti, attraverso il Regolamento per l’organizzazione del lavoro agile, già approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 31/03/2022 che viene rivista in occasione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) allegato al presente sub 3 che ricomprende anche i seguenti documenti:

- 1) regolamento contenente le misure organizzative relative al Lavoro Agile, che ben rispecchia quanto previsto dal CCNL 16.11.2022;
- 2) schema di accordo individuale di lavoro per l’attivazione del lavoro agile;
- 3) informativa generale sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in modalità agile, ai sensi dell’art. 22 della Legge n. 81/2017.

#### **Lavoro da remoto**

L’Ente riconosce quale altra forma di lavoro a distanza il lavoro da remoto, che viene prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto degli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni interne in materia di orario di lavoro, presso il domicilio del dipendente o altre sedi da concordare con l’ente stesso.

La disciplina di riferimento è quella contenuta negli artt. 68 e 69 del CCNL 16.11.2022.

### 3.3 Sottosezione di programmazione - *Piano triennale dei fabbisogni di personale*

Secondo il “piano-tipo” allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022: *“Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta*

*allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:*

- *capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- *stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;*
- *stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi”.*

Sulla scorta della ripartizione a doppio livello tra D.U.P. e P.I.A.O., per quanto concerne la normativa di riferimento, si riportano le valutazioni indicate per tale sottosezione.

### **3.3.1 Verifica eccedenze di personale**

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari Settori/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero

### 3.3.2 Assunzioni obbligatorie

Il personale in servizio al Comune di Lonigo rispetta il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.. di seguito si espone il prospetto relativo all'anno 2022:

					N totale lavoratori dipendenti
inserire il n. di lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato al 31/12/22					73
<b>non sono computabili (quindi da togliere)</b>					
" - i lavoratori disabili occupati					2
" - i lavoratori appartenenti alle categorie protette occupati					0
" - i lavoratori appartenenti al corpo di polizia locale					11
" - i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi					0
" - i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato per sostituzioni					0
" - i dirigenti o posizioni apicali					7
" - i lavoratori in comando presso altre PP.AA.					1
" - i lavoratori occupati con contratto di somministrazione					0
" - riproporzionamento per riduzione personale part time					2
	n. personale part time	orario settimanale contrattuale	orario settimanale part-time	n. riproporzionato	
	2	36	30	1,7	
	2	36	18	1,0	
	1	36	25	0,7	
	1	36	33	0,9	
	0	36		0,0	
	6			4,3	
<b>TOTALE LAVORATORI NON COMPUTABILI</b>					<b>23</b>
<b>RIEPILOGO</b>					
numero lavoratori (base computo art. 3)					50
numero lavoratori (base computo art. 18)					50
quota di riserva disabili previsto da legge					2
quota di riserva categorie protette previsto da legge					0
n. disabili in forza					2
n. categorie protette in forza					0
RISPETTO DELLA QUOTA DI RISERVA DI POSTI A FAVORE DEL PERSONALE DISABILE					si
RISPETTO DELLA QUOTA DI RISERVA DI POSTI A FAVORE DEL APPARTENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE					si

### 3.3.3 Dotazione organica e calcolo facoltà assunzionali

La dotazione organica è intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2022-2023-2024, ed è pari a **Euro 2.409.061,91** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul

turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: “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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.03.2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020, sono state definite le nuove misure

per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20.04.2020.

Nello specifico, per il Comune di Lonigo, i valori soglia, aggiornati con il Rendiconto della Gestione dell'esercizio 2022, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 29.04.2021, in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, DPCM 17.03.2020 - tabella 1:**

<b>POPOLAZIONE (al 31/12/2022)</b>	16.037
<b>FASCIA</b>	F
<b>VALORE SOGLIA</b>	27,00%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2022, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 27.04.2023, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **23,29%**, come di seguito calcolato:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 DPCM 17.03.2020**

<b>Descrizione</b>	<b>Importi</b>		<b>Definizioni</b>
Spesa di personale Rendiconto 2022	2.726.062,49		Art. 2, comma 1, lettera a) DPCM 17.3.20
Entrate correnti Rendiconto 2020	11.754.119,79	MEDIA 12.016.261,92	Art. 2, comma 1, lettera b) DPCM 17.3.20
Entrate correnti Rendiconto 2021	11.731.534,82		
Entrate correnti Rendiconto 2022	12.563.131,14		
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2022	310.000,00		
Entrate medie nette	11.706.261,92		
Rapporto spesa personale/ entrate correnti nette	<b>23,29%</b>		

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del DPCM 17.03.2020, emerge che il Comune di Lonigo si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27,00%); questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al 27,00%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27 % delle entrate correnti medie nette € 11.706.261,92)	3.161.466,17	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO (€ 3.161.466,17 - € 2.726.062,49)	435,403,68	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 2.409.061,91** (media triennio 2011-2013), la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 3.161.466,17**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del DPCM 17.03.2020.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

### **Rimodulazione della consistenza di personale**

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte del Segretario e dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio, compresi i rinnovi contrattuali CCNL 19/21, alla data di redazione del presente piano, è pari a **Euro 2.584.132,75**, calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del DPCM 17.03.2020.

### **Ricognizione dei vincoli normativi**

Per il triennio 2023-2025 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino

all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo;

- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, convertito con modificazioni nella Legge 2/2009, modificato da ultimo dalla Legge 89/2014); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c), d) e g) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 133 del 01.09.2022, quale allegato 8 al P.I.A.O.;
- il Piano esecutivo di gestione è in corso di approvazione e sarà allegato al P.I.A.O (Allegato sub 2);
- allo stato attuale non vi sono richieste di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

### **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e verifica spazi assunzionali personale a tempo indeterminato.**

Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra descritta, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%), il DPCM 17.03.2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31.12.2024. In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'ultimo rendiconto nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 DPCM), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"). Si fa presente che i valori percentuali riportati nella tabella sottoindicata rappresentano un incremento rispetto alla "base di spesa di personale 2019", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
Abitanti da 10.000 a 59.999	9%	16%	19%	21%	22%

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per il triennio 2023-2025, la capacità assunzionale in termini di spesa di personale risulta calcolata come segue:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17.03.20</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	2.344.178,73	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023 (che ingloba anche gli incrementi 2020 2021 e 2022)	21,00%	
INCREMENTO ANNUO	492.277,53	
RESTI ASSUNZIONALI	775,45	Art. 5, comma 2
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023</b>	<b>493.052,98</b>	
<b>Totale limite di spesa, di cui alla tabella 2</b>	<b>2.837.456,26</b>	

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17.03.20</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	2.344.178,73	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024 (che ingloba anche gli incrementi 2020, 2021, 2022 e 2023)	22,00%	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024</b>	<b>515.719,32</b>	
<b>Totale limite di spesa, di cui alla tabella 2</b>	<b>2.859.898,05</b>	

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2025</b>	<b>VALORE SOGLIA</b>
SPESA DI PERSONALE ENTRATE CORRENTI NETTE * 27%	<b>3.161.466,17</b>

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

La spesa derivante dalla conferma della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. Lett. a), del DPCM 17.03.2020, comprensiva delle assunzioni previste, porta il totale delle risorse finanziarie per l'attuazione del piano pari a euro **2.720.669,84** nel 2023.

Si dà atto, infatti, che la spesa per il personale in servizio al 1.10.2023 (euro 2.720.669,84) e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per l'anno 2023 (euro 0,00), non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

SPESA DI PERSONALE 2019	2.344.178,73
INCREMENTO ANNUO (massimo Euro <b>493.052,98</b> )	<b>2.837.456,26</b>
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio + spesa assunzioni anno 2023 )	2.720.669,84
DIFFERENZA	116.786,42

Si dà atto, infine, che:

- la conferma della programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

### **Verifica del rispetto del tetto di spesa per il lavoro flessibile**

Come previsto dalla Deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle autonomie N. 1/SEZAUT/2017/QMIG, ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.

Non avendo il Comune di Lonigo sostenuto alcuna spesa per personale flessibile o a tempo determinato si ridetermina tale limite sulla base della spesa a tale titolo del 2021 per € 26.125,36.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 26,125,36 (parametro rideterminato in attuazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti deliberazione n. 1/2017).

La spesa che residua per lavoro flessibile per l'anno 2023 è pari a € 13.280,79.

#### **3.3.4 Verifica e stima trend cessazioni**

Alla luce della normativa vigente, delle cessazioni intervenute fino alla data attuale e delle informazioni disponibili, si dà atto delle seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2023:

- n. 2 unità area degli Istruttori presso il settore servizi di staff - segreteria;
- n. 1 unità area degli Istruttori presso il settore servizi alla persona – s. cimiteriali;
- n. 2 unità area degli Operatori esperti presso il settore servizi alla persona – s. sociali e messo comunale;
- n. 1 unità area dei Funzionari presso il settore servizi alla persona – s. demografici;
- n. 2 unità area degli Istruttori presso il settore economico finanziario - ragioneria;
- n. 1 unità area degli Istruttori presso il settore ambiente e protezione civile - ambiente;
- n. 1 unità area degli Istruttori presso il settore lavori pubblici;

Anno 2024: nessuna cessazione prevista

Anno 2025: nessuna cessazione prevista”

Si dà atto che alla data attuale, sono ancora in corso le procedure di copertura delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2022, e in particolare:

- n. 1 unità area degli Istruttori presso il settore servizi alla persona – s. cimiteriali;
- n. 1 unità area degli Istruttori presso il settore lavori pubblici;
- n. 1 unità area degli Istruttori presso il Comando polizia locale;
- n. 1 unità area dei Funzionari presso il Comando polizia locale.

#### **3.3.5 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

Tenendo conto di quanto emerge dall'analisi della consistenza delle risorse umane, delle cessazioni programmate e delle risorse finanziarie disponibili, la programmazione dei fabbisogni di personale deve rispondere alle seguenti esigenze:

ANNO 2023:

- a) rafforzare la capacità amministrativa del settore servizi alla persona, valorizzando e riorganizzando in via prioritaria il personale esistente e sostituendo le cessazioni;
- b) rafforzare la risposta operativa della polizia locale rispetto alle esigenze di sicurezza urbana e di tutela dell'ambiente;
- c) rafforzare la capacità amministrativa del settore servizi di staff, valorizzando in via prioritaria il personale esistente.

Si prevede, inoltre, di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020.

ANNO 2024

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020.

ANNO 2025

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020".

Per il triennio 2023 – 2025 si prevede per quanto riguarda l'attingimento di risorse umane dall'esterno dell'ente:

- a) **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO** per i seguenti profili professionali e Settori tramite concorso e/o utilizzo graduatoria di altro ente e/o mobilità volontaria o cessione diretta da altro ente (ordinati per settore):

ANNO 2023

- n. 1 Funzionario amministrativo per il settore servizi alla persona – servizi demografici;
- n. 1 Istruttore amministrativo per il settore servizi alla persona - protocollo;
- n. 1 Istruttore agente per il settore polizia locale;
- n. 1 Istruttori amministrativi per il settore servizi alla persona – servizi cimiteriali e messo comunale;
- n. 2 Istruttori per il settore servizi finanziari – ragioneria, di cui uno già assunto a seguito deliberazione di approvazione del programma delle assunzioni per il 2023;
- n. 1 Istruttore tecnico per il settore lavori pubblici;
- n. 1 Operatore esperto per il settore lavori pubblici;
- n. 2 Istruttori amministrativi per il settore servizi di staff – segreteria;
- n. 1 Istruttore amministrativo per il settore ambiente e protezione civile

Si prevede, inoltre, di procedere alla sostituzione delle unità di personale / profili professionali in servizio di cui intervenga la cessazione entro l'anno per ragioni ad oggi imprevedibili. In tale caso la copertura di posti resisi vacanti in organico a seguito di cessazioni a qualsiasi titolo sono possibili, previa deliberazione di Giunta e senza necessità di aggiornamento del presente Piano.

## ANNO 2024

- n. 1 Istruttore agente per il settore polizia locale
- n. 1 Funzionario per il settore polizia locale;
- n. 1 Istruttore tecnico per il settore lavori pubblici

## ANNO 2025

Sostituzione delle unità / profili professionali di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili non ancora previste.

**Criteri operativi:** si demanda al settore economico finanziario – servizio sviluppo risorse umane ogni adempimento necessario a tali modalità di reclutamento, assicurando priorità alle modalità che consentano una più rapida individuazione delle professionalità corrispondenti alle posizioni ricercate, quali ad esempio la pubblicazione oppure il riscontro ad avvisi di manifestazione di interesse per l'utilizzazione di graduatorie in corso di validità di altri enti della provincia o di province confinanti o il vaglio di manifestazioni individuali di trasferimento o di utilizzo graduatorie da parte di singoli dipendenti/idonei non vincitori.

Si demanda altresì al medesimo settore sopraindicato la facoltà di attivare procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001 al fine di reperire più celermente personale già formato per la copertura dei posti vacanti in organico.

Si dà infine atto che nel triennio 2023 – 2025, eventuali altre movimentazioni a mezzo di “interscambio contestuale” con personale di altri enti di profilo professionale equipollente sono possibili con apposita deliberazione di Giunta e senza necessità di aggiornamento del presente Piano.

- b) **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:** i Responsabili di Settore sono autorizzati a procedere ad assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze contingenti di carenza di personale, nel rispetto dello specifico limite di spesa sopra previsto e nel limite di una unità di personale per volta, se a tempo pieno, nell'ordine di priorità e per la durata temporale previamente condivise con il Segretario Comunale e con il Responsabile del Settore Economico Finanziario.
- c) **CONVENZIONI DI UTILIZZO CONGIUNTO:** i Responsabili di Settore sono autorizzati a proporre l'attivazione, con specifica determinazione, di convenzioni per l'utilizzo congiunto di personale dell'ente (in uscita) o di altro ente (in entrata), ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022, per soddisfare al meglio esigenze, anche temporanee, sia istituzionali che di crescita professionale o collaborazione tra enti, nel rispetto complessivo del limite di spesa annuo per personale da condividersi con il Settore Economico Finanziario, che lo attesterà con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria;

### **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**

Secondo “piano-tipo” allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, per questa sottosezione: *”In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti: 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:*

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;*
- b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento”*

#### **a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori**

Per quanto riguarda le modifiche della distribuzione del personale tra i vari Settori/servizi, si rinvia all'applicazione, come già avvenuto nel corso degli ultimi anni in funzione di specifiche necessità o esigenze di servizio, o per assecondare richieste di dipendenti:

- della specifica regolamentazione contenuta nel capo IV del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – “Mobilità del personale”, ed in particolare agli articoli:
  - ART.24 - mobilità interna
  - ART.25 – trasferimenti provvisori

Alla data di redazione del presente piano sono in essere due assegnazioni temporanee tra settori, una parziale dal settore servizi di staff al settore servizi alla persona e alla collettività – protocollo e una a tempo pieno dal settore polizia locale al settore servizi alla persona e alla collettività – servizi cimiteriali

Delle misure di rotazione “ordinaria” e “straordinaria” del personale, cui si rinvia, previste dal **P.T.P.C.T. 2023 - 2025**, sezione 5.5 del presente P.I.A.O., misure di rotazione del personale.

#### **a) modifica del personale in termini di livello / inquadramento**

Di seguito verranno espone le iniziative che l'amministrazione ha già intrapreso ed intende intraprendere nel triennio 2023 – 2025 con riferimento alle progressioni verticali cd “ordinarie” e “speciali”, quali strumenti entrambi finalizzati a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti (si rinvia invece alla contrattazione integrativa l'approfondimento in merito alla disciplina ed alle risorse destinate alle cd. “progressioni economiche orizzontali” o differenziali stipendiali):

- 1) **Progressioni verticali “ordinarie”**. Si premette che il D.L. 9 Giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 Agosto 2021 n. 113, ha introdotto, tra le altre, la seguente disciplina per l'effettuazione di progressioni verticali, all'interno del comma 1 bis introdotto all'art. 52 del D.lgs. 165/2001: *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti”*. Da tale disposizione risulta che, una volta definito almeno il 50% da destinare all'accesso esterno, alla rimanente quota potrà accedere il personale interno in possesso dei requisiti necessari all'accesso dall'esterno per le posizioni da ricoprire, tramite procedura comparativa e non più tramite concorso pubblico riservato come da disciplina precedente.

L'ente prevede l'applicazione nel triennio 2023 - 2025 dell'istituto della progressione verticale ordinaria nei seguenti termini:

**Anno 2023:** nessuna progressione verticale

**Anno 2024:**

n. 1 Istruttore amm.vo per progressione verticale ordinaria dall'area degli operatori esperti;

n. 1 Funzionario per progressione verticale ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001 dall'area degli Istruttori;

**Anno 2025:** nessuna progressione verticale.

Risulta necessario, prioritariamente, procedere alla modifica e integrazione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS) in relazione alle modifiche intervenute in tema di progressioni verticali con l'art. 3 del D.L. 9 Giugno 2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 06.08.2021, che ha modificato l'art. 52 del D.lgs. 165/2001, aggiungendo una specifica disciplina di dettaglio.

Si precisa, infine, che si procederà tramite progressione verticale interna solo a seguito e progressivamente rispetto al perfezionamento delle procedure di accesso dall'esterno ricomprese nel presente piano che ne diano effettivamente titolo (es. espletamento di concorso, scorrimento di graduatoria o utilizzazione di graduatoria di altro ente), a partire dalla posizione economica di grado inferiore.

2) **Progressioni verticali "speciali"**. Il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 ed entrato in vigore il 01.04.2023 ha previsto all'art. 13 – Norme di prima applicazione, commi da 6 a 8, che:

*“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

*7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*

*8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.*

Sul tema è intervenuta l'ARAN con i pareri CFL 208 del 20.03.2023 e 209 del 28.03.2023, cui si rinvia per maggiori dettagli, esplicitando nel primo quali sono le **differenze e gli elementi comuni tra le progressioni tra le aree a regime ex art. 15 del CCNL 16/11/2022 e le progressioni tra le aree con la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6 del medesimo CCNL** e nel secondo **quale rapporto sussista tra numero di assunzioni dall'esterno e numero di progressioni verticali sia durante il cosiddetto periodo transitorio di prima applicazione del nuovo ordinamento che nella fase di applicazione a regime.**

**In particolare, nelle conclusioni del parere CFL 209 si legge che:**

- *se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;*
- *se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".*

Si riportano nella tabella che segue i margini di finanziamento dell'istituto presso l'ente, come comunicati dal Settore II Economico Finanziario:

<b>MONTE SALARI ANNO 2018</b>			
TABELLA T12 CONTO ANNUALE 2018		€	1.499.057,00
TABELLA T13 CONTO ANNUALE 2018		€	269.545,00
	<b>TOTALE</b>	€	<b>1.768.602,00</b>
LIMITE PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI	0,55%	€	<b>9.727,31</b>

L'ente prevede, considerato che il raffronto tra summenzionato "limite progressioni verticali speciali" di € 9.727,31 e l'importo del differenziale stipendiale tra le aree consente l'avvio delle cd. progressioni verticali "speciali", l'applicazione nel triennio 2023 - 2025 dell'istituto nei seguenti termini:

**Anno 2023:**

n. 1 Funzionario tecnico (differenziale  $23.009,07 - 21.146,87 = 1.862,20$ );

n. 1 Istruttore tecnico (differenziale  $21.146,87 - 18.745,67 = 2.401,20$ );

n. 1 Istruttore amm.vo (differenziale  $21.146,87 - 18.745,67 = 2.401,20$ );

**Anno 2024:**

n. 1 Operatore esperto lavori pubblici (differenziale  $18.745,67 - 17.734,17 = 1.011,43$ ).

**Anno 2025:** nessuna progressione verticale “speciale”.

Preliminarmente, si prevede di predisporre una proposta di regolamento su cui avviare il confronto sindacale sui criteri per l’effettuazione delle procedure di cd. “progressioni verticali speciali”, come previsto dai commi dell’art. 13 CCNL 2019-2021 sopra richiamati.

**(altre) Strategie di copertura del fabbisogno**

Secondo “piano-tipo” allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, *“questa parte attiene all’illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:*

- a) *soluzioni interne all’amministrazione;*
- b) *mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;*
- c) *meccanismi di progressione di carriera interni;*
- d) *riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);*
- e) *job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;*
- f) *soluzioni esterne all’amministrazione;*
- g) *mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);*
- h) *ricorso a forme flessibili di lavoro;*
- i) *concorsi e utilizzi di graduatorie di altri enti;*
- j) *stabilizzazioni”*

Si consideri che gran parte dei predetti punti sono principalmente legate alla riorganizzazione della struttura organizzativa, prevista, da ultimo, con Deliberazione della Giunta comunale n. 153 del 28.09.2023. Si rimanda l’approfondimento di tale sottosezione, pertanto, in occasione dell’approvazione del PIAO del triennio 2024/2026, allorquando sarà noto l’impatto organizzativo della nuova struttura.

Da ultimo, e non per importanza, si fa riferimento quale parte integrante del presente PIAO al Piano della Formazione, già allegato al PIAO 2022-2024, ancora valevole per l’esercizio 2023 che viene allegato al presente, finalizzato alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, ed è, altresì, inteso come strumento di sviluppo.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione sarà oggetto della valutazione individuale.

Per il costante monitoraggio dell’attuazione della normativa sulle pari opportunità, inoltre, con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 18/02/2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2021/2023, che viene riportato anch’esso nella presente sezione del PIAO, per farne parte integrante e sostanziale.

Per completezza si dà atto che con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 18/02/2021 è stato costituito il COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI e con deliberazione della Giunta comunale n. 119 DEL 26/08/2021 è stato approvato il Regolamento per il suo funzionamento.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

### Monitoraggio relativo alle sottosezioni 2.1 “Valore Pubblico” e 2.2 “Performance”

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene con le seguenti procedure.

#### 1) Relazione sulla performance

La relazione sulla performance:

- va redatta secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- è possibile allegarla al rendiconto della gestione;
- deve contenere anche il monitoraggio sull’attuazione della formazione annuale programmata e non programmata svolta nell’anno di riferimento, a sua volta basata anche sulla verifica dell’efficacia dei singoli interventi formativi da parte dei responsabili della formazione;
- deve essere corredata da una verifica intermedia sullo stato di avanzamento degli obiettivi gestionali, finalizzata anche all’adozione delle necessarie azioni correttive;
- deve essere validata dal Nucleo di Valutazione.

La relazione sulla performance 2022 è stata approvata con delibera della Giunta comunale, validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata in apposita sezione dell’Amministrazione Trasparente.

#### 2) Rilevazione della tempestività dei pagamenti

Con frequenza almeno trimestrale deve essere aggiornato e pubblicato nell’apposita sezione di Amministrazione Trasparente un indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture, denominato «indicatore annuale di tempestività dei pagamenti», nonché l’ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici (art. 33 D. Lgs. 33/2013). Questa rilevazione va coordinata con quelle previste dalla legge 30 dicembre 2018 n. 145, articolo 1, commi da 858 a 872.

#### 3) Monitoraggio dell’avanzamento delle opere pubbliche

Mediante l’applicativo MOP va eseguito e tenuto costantemente aggiornato il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle opere pubbliche e sull’attuazione del piano triennale delle opere pubbliche con le modalità stabilite dalla legge.

#### 4) Verifica annuale sull’attuazione degli obiettivi di accessibilità dei siti internet

Deve essere svolta con frequenza almeno annuale seguendo i modelli di autovalutazione

predisposti da AgID. I relativi esiti devono essere trasmessi all'AgID.

5) Monitoraggio del rischio relativo alla sicurezza delle informazioni

Va svolta una costante verifica sulla corretta attuazione delle misure di contenimento dei rischi derivanti dal trattamento dei dati personali.

**Monitoraggio relativo alla sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”**

Il monitoraggio ed il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Le modalità del monitoraggio e del riesame sono previste in dettaglio nel piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTCP) 2023-2025

**ALTRI MONITORAGGI PERIODICI RILEVANTI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Devono essere svolti con frequenza almeno annuale, e con le modalità stabilite dalla legge e dai regolamenti

- a) verifica sul funzionamento dei controlli interni;
- b) controllo successivo di regolarità amministrativa, svolto a campione dal Segretario generale.

**MONITORAGGIO DELLE MISURE DI TRASPARENZA**

Con frequenza annuale il Nucleo di Valutazione deve svolgere la verifica sull'adempimento degli obblighi di trasparenza, verbalizzando criteri adottati ed esiti della verifica. L'esito di tale verifica è pubblicato nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente e trasmesso digitalmente ad Anac.

**Monitoraggio relativo alla sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”**

Per la Sezione “*Organizzazione e capitale umano*” il monitoraggio va svolto con le seguenti procedure:

1) Elaborazione del Conto Annuale del Personale

Il Conto Annuale del Personale e la relazione al Conto Annuale vanno redatti in base all'art. 60 del D. Lgs. 165/2001 e alle circolari appositamente predisposte dalla Ragioneria Generale dello Stato. Una volta elaborato dal Settore Risorse Umane, deve essere verificato e controfirmato dall'Organo di Revisione, e infine trasmesso al Ministero dell'Economia e delle Finanze mediante l'apposito applicativo interoperabile Sico.

2) Compilazione delle relazioni sull'attuazione dei contratti decentrati

La relazione illustrativa e la relazioni tecnico-finanziaria sull'attuazione dei contratti decentrati comunali devono essere elaborate nel rispetto degli schemi e dei contenuti previsti dalle circolari della Ragioneria Generale dello Stato e devono accompagnare le ipotesi di CCDI da sottoporre all'Organo di Revisione. Tali relazioni, assieme ai contratti decentrati integrativi, sono quindi pubblicati nell'apposita piattaforma implementata dall'Aran.

3) Monitoraggio del collocamento mirato

Il Settore Risorse Umane deve svolgere con frequenza almeno annuale il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obblighi relativi al collocamento obbligatorio dei disabili e delle altre categorie protette e deve renderne conto ai servizi territoriali per l'impiego.

4) Monitoraggio sull'impiego del lavoro flessibile e lavoratori socialmente utili

Il Settore Risorse Umane deve svolgere con frequenza almeno annuale il monitoraggio sull'impiego di lavoro flessibile secondo l'articolo 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e direttiva DFP 2/2010 e ne deve rendere conto al Nucleo di Valutazione. Tale monitoraggio si estende anche all'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5) Monitoraggio sull'adeguatezza del sistema di valutazione della performance e sulla sua attuazione

Ogni anno deve essere svolta una verifica sulla funzionalità ed efficacia del sistema di valutazione dell'ente anche in relazione al ciclo della performance, e la sua adeguatezza rispetto agli imprescindibili criteri meritocratici e di valorizzazione delle risorse umane, oltre che allo scopo dell'eventuale aggiornamento annuale del sistema previsto dall'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 150/2009.

6) Monitoraggio sui fabbisogni e le eccedenze di personale

Con frequenza almeno annuale tutti i Responsabili devono verificare e motivare le carenze e le eccedenze di personale, dandone attestazione scritta. Il Settore Risorse Umane invita i Responsabili di Area a provvedere, predisponendo eventuale modulistica, e raccoglie le dichiarazioni di ciascuno.

7) Monitoraggio annuale della fruizione dei permessi sindacali e dei permessi e congedi previsti per la tutela delle persone disabili

Il monitoraggio va svolto dal Settore Risorse Umane con l'ausilio dell'applicativo interoperabile PerlaPA-Gepas-Gedap, con le frequenze e le scadenze stabilite dalla legge.

8) Monitoraggio permanente circa gli incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti

Il Settore Risorse Umane deve curare gli adempimenti relativi all'alimentazione dell'Anagrafe delle Prestazioni ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, mediante applicativo telematico messo a disposizione dal Ministero per la PA.

9) Monitoraggio dei procedimenti disciplinari

Va svolto utilizzando l'apposito applicativo con le modalità previste dall'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001 "*Forme e termini del procedimento disciplinare*": gli atti di avvio e di conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, devono essere comunicati, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

\* \* \* \* \*

## CONCLUSIONI

La redazione del presente PIAO ha fornito a questa Amministrazione l'occasione per riflettere, ancora una volta, sull'esigenza di pianificazione come sforzo di ricostruzione, o per dirlo coerentemente con il PNRR, di ripresa e resilienza. Alla luce della riforma orizzontale della

pubblica amministrazione, che si sviluppa parallelamente alla riforma della giustizia, il PIAO si configura come una sfida di adeguamento al PNRR per l'azione e l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, sfida che però, dati gli stringenti vincoli previsti per il raggiungimento di *milestone* e *target*, deve necessariamente tradursi in raggiungimento concreto dell'obiettivo.

La strada che il PIAO è chiamato a percorrere, per dimostrare la sua natura di strumento di semplificazione, è quella costantemente illuminata da due fari: il monitoraggio e la formazione. Il monitoraggio si applica sia sul piano normativo che su quello operativo, integrando progressivamente il Piano di informazioni, anche osservando i cambiamenti apportati dal Piano stesso; la formazione, con particolare riferimento al Piao, quale misura di attuazione degli obiettivi del PNRR, è finalizzata a dotare il Comune di Lonigo di personale competente, ben organizzato, orientato al raggiungimento del risultato, provvisto di una nuova cultura della programmazione e consapevole del valore intrinseco della pianificazione.