



# COMUNE DI ALBETTONE

## PIAO 2023 – 2025

### PREMESSA

Le **finalità** del presente documento, denominato **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)** sono:

- consentire un maggior programmazione delle attività da espletare;
- assicurare la semplificazione dell'attività amministrativa;
- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa.

Si tratta di uno strumento di grande rilevanza **strategica** in cui confluiscono una serie di documenti di programmazione volti ad individuare:

- gli obiettivi che si intendono raggiungere;
- le modalità ed i tempi di realizzazione degli stessi;
- le risorse umane e strumentali a disposizione.

Il PIAO viene adottato in coerenza con gli altri strumenti di programmazione dell'ente (DUP – Bilancio di Previsione e PEG).

Oltre alla valenza strategica si evidenzia il forte valore comunicativo. L'ente, infatti, comunica alla collettività i risultati che intende perseguire e le azioni che intende intraprendere, al fine di dare concreta attuazione al principio di trasparenza amministrativa, intesa come facile accessibilità e conoscibilità di tutti i passaggi attraverso cui si esplica l'operato della pubblica amministrazione.

### 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, stabilisce che: *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, e procedere alla costante e progressiva semplificazione e rigenerazione dei processi, le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), di durata triennale da aggiornare annualmente.*

Il Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30.06.2022, entrato in vigore il 15.07.2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso esso vengono soppressi i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 132/2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 80/2021 convertito in Legge 113/2021, definisce nel dettaglio il contenuto del PIAO nonché le modalità semplificate per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Si evidenziano in particolare:

- gli artt. 7, comma 1, e 8, comma 2, i quali prevedono che debba essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ed in caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni a quello di approvazione del bilancio, predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul portale appositamente realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale dell'ente;
- l'art. 10, ai sensi del quale in caso di mancata adozione del PIAO si applicano le seguenti sanzioni:
  - divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione od inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
  - impossibilità di procedere ad assunzioni di personale od al conferimento di incarichi;
  - applicazione di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo ad euro 1.000 e non superiore ad euro 10.000 ;
- l'art. 11, che demanda alla Giunta Comunale la competenza all'adozione del Piano;
- gli articoli 2, 3, 4 e 5 che definiscono il contenuto del PIAO, articolato in sezioni e sottosezioni, secondo il seguente schema:
  - **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
  - **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE**
    - sottosezione 2.1 Valore pubblico (da non compilare dai comuni con meno di 50 dip.);
    - sottosezione 2.2 Performance (da non compilare dai comuni con meno di 50 dip.);
    - sottosezione 2.3 Programmazione rischi corruttivi e trasparenza;
  - **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
    - sottosezione 3.1 Struttura organizzativa
    - sottosezione 3.2 Organizzazione lavoro agile
    - sottosezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale
  - **SEZIONE 4. MONITORAGGIO** (da non compilare dai comuni con meno di 50 dip.).

La circolare n. 2 del 2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni operative in materia di PIAO, che impone la nomina di un referente PIAO, autorizzato ad accedere ed operare sul portale dedicato in nome e per conto dell'Amministrazione.

## **REFERENTE PIAO**

Con il presente documento si provvede a nominare **il Segretario Comunale, dottoressa Mariazzurra Pagani, referente PIAO**, autorizzato ad accedere ed operare sul portale dedicato in nome e per conto dell'Amministrazione.

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**DENOMINAZIONE:** Comune di ALBETTONE

**INDIRIZZO:** Via Piazza Umberto I° n. 3 – 36020 Albettone

**CODICE FISCALE:** 00538020249 - **PARTITA IVA:** 00538020249

**TELEFONO:** 0444-790001

**EMAIL:** protocollo@comune.albettone.vi.it

**PEC:** [albettone.vi@cert.ip-veneto.net](mailto:albettone.vi@cert.ip-veneto.net)

**DIPENDENTI AL 31.12.2022:** n.7

**ABITANTI AL 31.12.2022:** 1991

### CONSIGLIO COMUNALE:

RIGATO FRANCESCA	SINDACO
FORMAGGIO JOE	CONSIGLIERE
TRISSINO RICCARDO	CONSIGLIERE – VICE SINDACO
BOGGIAN MASSIMO	CONSIGLIERE
FONTANA FRANCESCO	CONSIGLIERE
MARIN MATTIA	CONSIGLIERE
ZUECCO IVO	CONSIGLIERE
BERTOLA CESARELLA	CONSIGLIERE
BALSEMIN RAISSA	CONSIGLIERE
TRISSINO LUCA	CONSIGLIERE
ZAFFONATO ALEX	CONSIGLIERE

### SINDACO E GIUNTA COMUNALE:

RIGATO FRANCESCA	SINDACO
TRISSINO RICCARDO	VICE SINDACO
BERTOLA CESARELLA	ASSESSORE

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE**

### **SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO.**

NON COMPILATA IN QUANTO ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI

### **SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE**

NON COMPILATA IN QUANTO ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI

Si precisa che il Piano Generale della Performance che fissa gli obiettivi per il triennio 2023-2025, è stato approvato unitamente al P.E.G. con delibera della Giunta Comunale n. 22 del 8/5/2023.

Si conferma il Piano delle azioni positive 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 18/01/2021, allegato **sub. 1** al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

### **SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Si allega **sub. 2** il PTPCT triennio 2023/2025. Si ritiene di confermare gli allegati approvati con Deliberazione della Giunta Comunale n.16 del 29/03/2021.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **SOTTOSEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Il modello organizzativo adottato dall'Ente e aggiornato sulla base della programmazione riportata alla sottosezione 3.3 della presente sezione, è rappresentato nell'organigramma allegato **sub 3**, che riporta anche lo specifico inquadramento con la nuova classificazione prevista dal CCNL 16-11-2023; vengono inoltre allegati **sub 4** i profili di inquadramento previsti nell'ente, determinati ai sensi del medesimo CCNL.

Ai sensi dell'art. 97 del D.lgs. 267/2000, è previsto il Segretario comunale (organo obbligatorio), nominato dal Sindaco tra gli iscritti nell'apposito Albo regionale del Veneto dei Segretari Provinciali e Comunali.

L'Ente è suddiviso in 4 Unità Operative cui sono preposti altrettanti Funzionari E.Q. Non sono previsti dirigenti.

Le Unità Operative sono:

1. Unità Operativa n. 1 – Settore amministrativo - servizi demografici e segreteria – commercio – tributi – istruzione Protocollo; Stato civile;
2. Unità Operativa n. 2 – Settore Economico Finanziaria Risorse Umane;
4. Unità Operativa n. 3 – Settore Tecnico – Edilizia privata – Programmazione urbanistica;
5. Unità Operativa n. 4 – Settore Tecnico - Edilizia pubblica – Servizio tecnico manutentivo;

Il personale, complessivamente di 7 unità, è suddiviso nelle 4 unità organizzative.

## **SOTTOSEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

La disciplina del lavoro agile è contenuta nell'allegato **sub 5**, che viene integrato con gli allegati **sub 5.1** (accordo individuale), **sub 5.2** (domanda), **sub. 5.3** (obiettivi), **sub. 5.4** (informativa sicurezza) e **sub 5.5** (individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile).

Le ridotte dimensioni dell'ente rendono particolarmente complesso lo svolgimento del lavoro agile, soprattutto in termini di quantità di dipendenti assegnabili contemporaneamente allo svolgimento di attività lavorativa in tale modalità.

La disciplina che l'Ente si è dato risponde alle previsioni contrattuali del CCNL 2019/2021 stipulato il 16/11/2022.

Le attività individuate all'allegato 5.3 sono svolte in modalità agile accedendo da remoto ai programmi gestionali e alla posta elettronica, essendo tutto collocato in cloud. Il server presso cui sono salvati i documenti dell'ente è accessibile da remoto con collegamento sicuro VPN. Sono disponibili n. 1 (uno) pc portatili, dotati di appositi programmi atti alla protezione da accessi esterni ai dati, da assegnare al personale che svolga lavoro agile.

Gli obiettivi sono assegnati al lavoratore agile dal rispettivo Responsabile E.Q., in allegato all'accordo individuale di lavoro.

I miglioramenti previsti in termini di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa riguardano la potenziale riduzione delle assenze legate a motivi organizzativi e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro; smaltimento di eventuale lavoro arretrato.

## **SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

**3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:**

TOTALE: n. 9 unità di personale

*di cui:*

n. 7 a tempo indeterminato

	<p>n. 2 a tempo determinato n. 6 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p><u>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</u> n. 4 dipendenti così classificati:</p> <p>n. 2 con profilo di <b>specialista in ambito edilizio – urbanistico, dei lavori pubblici, della transizione ecologica, della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro</b> n. 2 con profilo di <b>specialista in attività amministrative e contabili e della transizione digitale</b></p> <p><u>AREA DEGLI ISTRUTTORI</u> n. 2 dipendenti così classificati:</p> <p>n. 2 con profilo di <b>Istruttore amministrativo-contabile</b></p> <p><u>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</u> n. 3 dipendenti così classificati:</p> <p>n. 2 con profilo di <b>Operatore tecnico manutentivo</b> n. 1 con profilo di <b>Cuoco addetto alle mense scolastiche</b></p>
<p><b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</b></p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,8758%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60 %;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 34.859,55, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 365.972,90;</li> <li>▪ non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1;</li> <li>▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;</li> </ul>

- la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023 ammonta, pertanto, ad Euro 34.859,55, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 365.972,90.

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

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 289.359,88 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 34.859,55 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 365.972,90 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 342.932,49
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato A) alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 371.635,00
---

Spesa di personale, calcolata ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 324.079,26
--

Il calcolo della spesa di personale per l'anno 2023 tiene conto di quanto previsto dall'art. 3 – comma 6 – della Legge 21 giugno 2023, n. 74 di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44 recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", con il quale viene stabilito che, per gli anni dal 2023 al 2026, per i Comuni che ne siano sprovvisti alla data di entrata in vigore del decreto-legge, la spesa per il segretario comunale non rilevi ai fini del rispetto dei limiti per il contenimento delle spese di personale (art. 1, cc. 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 e art. 23, c. 2, del Dlgs n. 75/2017).

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

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

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 43.552,40

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 42.700,00

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

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

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Albettone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023

n. 1 operatore esperto con profilo di Operatore tecnico manutentivo - cessato dal 1/9/2023

n. 1 operatore esperto con profilo di Cuoco addetto alle mense scolastiche – cessato dal 1/2/2023

ANNO 2024

n. 1 Funzionario E.Q. dell'area Tecnica - edilizia privata - assunto ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. con contratto a 12 ore settimanali

n. 1 Funzionario E.Q. dell'area Economico Finanziaria e risorse umane - assunto ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. con contratto a 12 ore settimanali

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista



	<p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p><b>ANNO 2023</b>  Nel corso del mese di settembre è stata perfezionata la copertura in ruolo del posto di operatore esperto con profilo di Operatore tecnico manutentivo, inquadrato nell'area tecnica – edilizia privata, vacante a seguito della cessazione intervenuta dal 1/9/2023; tale assunzione è avvenuta con unità di pari area e profilo, mediante assunzione dall'esterno, con utilizzo della graduatoria del Comune di Longare.</p> <p>Con riferimento alla prevista cessazione per quiescenza nell'anno 2024 di n. 1 Funzionario E.Q. inquadrato nell'Area Finanziaria quale responsabile dell'area medesima, si ritiene di disporre entro l'anno 2023 l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di una unità di pari area e profilo, mediante assunzione dall'esterno per mobilità o concorso pubblico, al fine di garantire l'indispensabile passaggio di consegne e formazione.</p> <p><b>ANNO 2024</b>  Si prevede, possibilmente senza soluzione di continuità rispetto alla cessazione del Funzionario E.Q. dell'area Tecnica - edilizia privata - assunto ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, di coprire il posto mediante convenzione con altro ente.  Se ciò non fosse possibile, si provvederà all'assunzione di una analoga figura professionale con incarico ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.</p> <p><b>ANNO 2025</b>  Non si prevedono nuove assunzioni</p> <p>Nell'intero triennio 2023-2025 saranno inoltre possibili assunzioni di personale con contratto a tempo determinato, lavoro interinale o altre forme di lavoro flessibile, per far fronte ad esigenze straordinarie e contingenti, nel rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 13 del 21/09/2023;</p>
<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.</b></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b>  Non sono previste modifiche della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b>  - Copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Funzionario E.Q. da assegnare all'Area Economico-Finanziaria e risorse umane, mediante esperimento di procedura concorsuale pubblica, possibilmente attuata unitamente ad altro ente, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e l'esperimento di avviso di mobilità volontaria.</p>

	<p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b></p> <p>Prima di procedere allo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica per tutti i posti riportati al precedente punto b) si dispone l'esperimento dei corrispondenti avvisi di mobilità volontaria.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Non si prevedono nel triennio 2023-2025 progressioni verticali di carriera.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Oltre all'assunzioni ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 già ipotizzata alla sezione 3.3.2 – punto c) del presente PIAO, nel triennio, per far fronte ad esigenze straordinarie e contingenti, potranno essere attivate assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato e con contratti di somministrazione di lavoro, in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>Non si prevedono stabilizzazioni di personale.</p>
<p><b>3.3.4 Formazione del personale</b></p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <p>L'Ente intende somministrare a tutto il personale, mediante appalto a società formative esterne, la formazione obbligatoria in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anticorruzione</li> <li>- Salute e sicurezza</li> </ul> <p>In relazione agli esiti del test delle competenze, che tutto il personale dovrà svolgere nell'ambito del progetto Syllabus, al fine di conseguire almeno due step di miglioramento (dando priorità agli ambiti in cui si è ottenuto quale risultato nessun livello, base o intermedio), il personale dovrà seguire i relativi corsi on line, disponibili nella suddetta piattaforma.</p> <p>Saranno svolti webinar di formazione in materia di digitalizzazione, informatizzazione e sicurezza informatica.</p> <p>Tutto il personale svolgerà inoltre almeno 2 giornate di formazione (di almeno 4 ore ciascuna) scelte liberamente in materie afferenti all'attività ordinariamente svolta.</p> <p><b>b) Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b></p> <p>Visto l'esiguo numero di dipendenti e l'impossibilità di avvalersi di formatori interni, l'Ente si avvale di formatori esterni sia mediante la fruizione di corsi on line che in aula; i corsi potranno essere sia a pagamento che gratuiti (esempio corsi forniti da IFEL, Anci Veneto Formazione ecc.).</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b></p> <p>L'Ente garantisce ai dipendenti, che ne facessero richiesta, la fruizione dei permessi contrattualmente e legislativamente previsti per percorsi di istruzione scolastica.</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> </ul>

	<p>L'Ente si prefigge di mantenere un aggiornamento costante di tutti i dipendenti nelle specifiche materie di competenza.</p> <p>Rispetto alla formazione in materia di anticorruzione, salute e sicurezza, digitalizzazione informatizzazione e sicurezza informatica, l'Ente intende raggiungere gli obiettivi essenziali e obbligatori previsti per legge.</p>
--	--

## **SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

NON COMPILATA IN QUANTO ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI