

Comune di Cervarese Santa Croce

*Provincia di Padova*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2023 – 2025**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

## Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

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

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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

**SEZIONE 1: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO****SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	Cervarese Santa Croce	
<b>Indirizzo</b>	P.zza A. Moro n. 9 – 35030 Cervarese Santa Croce - PD	
<b>Recapito telefonico</b>	049 9915100	
<b>Indirizzo sito internet</b>	www.comune.cervarese.pd.it	
<b>e-mail</b>	cervaresesantacroce.pd@cert.ip-veneto.net	
<b>PEC</b>	cervaresesantacroce.pd@cert.ip-veneto.net	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	80002970283/01507250288	
<b>Sindaco</b>	Massimo Campagnolo	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022</b>	20	
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	5612	

**SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE****Premessa:**

Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma “L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D.Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co. 1 del D.Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio (.....)”. Pertanto, anche ai fini della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Posizione Organizzativa, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell’amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

<b>2.2 Performance</b>	<b>a. Piano Performance e Obiettivi</b>	Il Piano Performance e gli obiettivi assegnati ai centri di responsabilità del Comune di Cervarese Santa Croce sono individuati <b>nell’allegato 1.a</b> al presente Piano.
	<b>b. Piano delle azioni positive 2023-2025</b>	Il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 viene così approvato come da <b>allegato 1.b</b> al presente Piano.

## SEZIONE 2: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SOTTOSEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

#### Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) 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 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, 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 potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<b>Mappatura dei processi</b>	<p>L'ente procede alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Autorizzazione/concessione;</li><li>b) Contratti pubblici;</li><li>c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li><li>d) Concorsi e prove selettive;</li><li>e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</li></ul> <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</p> <p>Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.</p> <p>Il Piano è costituito <b>dall'allegato 2</b> e nelle sue componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi</li><li>B- Analisi dei rischi</li><li>C- Individuazione e programmazione delle misure<ul style="list-style-type: none"><li>C1 - Individuazione delle principali misure per aree di rischio</li><li>C2 - Elenco delle misure specifiche anticorruzione applicabili ai procedimenti di attuazione del PNRR</li></ul></li><li>D- Misure di trasparenza</li></ul>
--	-------------------------------	--

**SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO****SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA****Premessa:**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

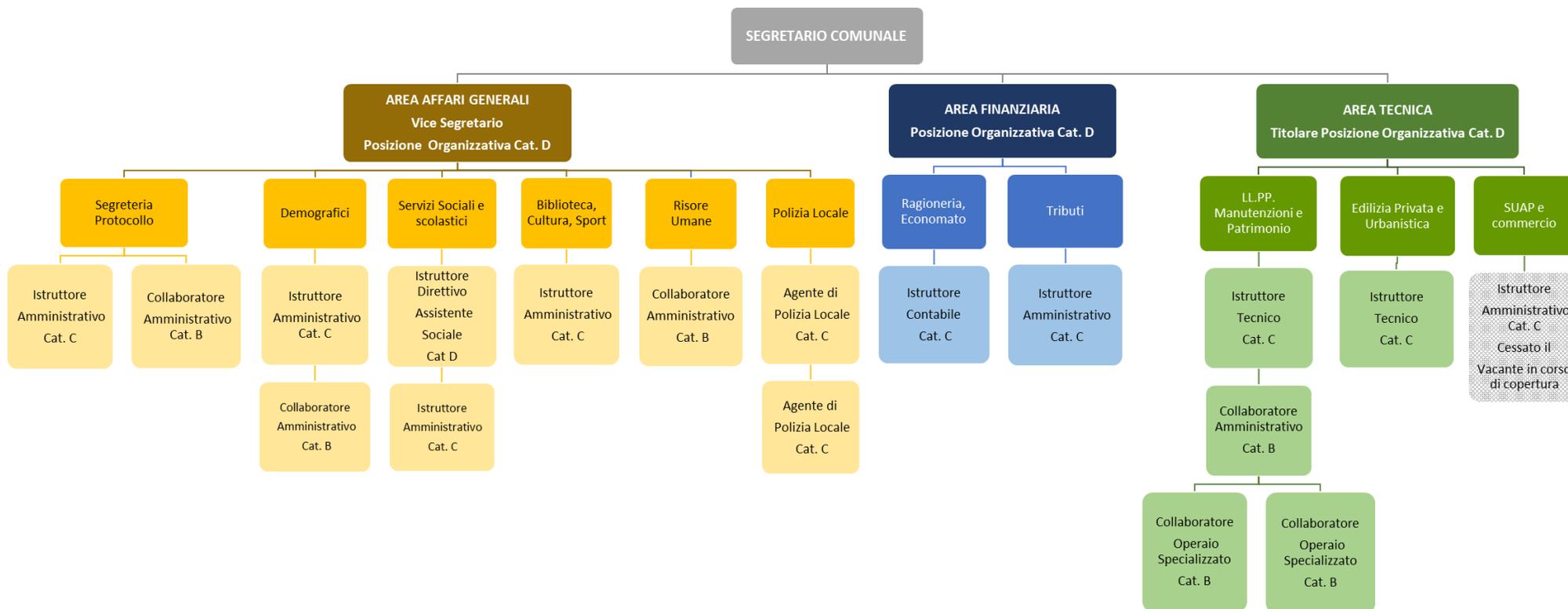
**3.1 Struttura Organizzativa****ORGANIGRAMMA**

Come previsto dall'art. 1 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, il modello organizzativo deve tendere all'erogazione di servizi e prodotti, richiesti dagli utenti esterni o interni all'ente o comunque dovuti, nella logica del migliore soddisfacimento delle aspettative sotto il profilo quantitativo e qualitativo nonché con l'impiego ottimale delle risorse necessarie. La struttura organizzativa deve essere coerente con il modello concettuale di "organizzazione snella", che si caratterizza per livelli di coordinamento minimi e gestione dei processi erogativi nei gruppi di lavoro. L'organizzazione dei settori e degli uffici, sulla base della distinzione tra funzione di indirizzo politico-amministrativo e funzione di gestione attribuita ai responsabili delle strutture operative, si uniforma in particolare a criteri di autonomia, trasparenza, efficienza, funzionalità, economicità, al rispetto della legalità formale e sostanziale alla flessibilità organizzativa in relazione alle dinamiche dei bisogni dell'utenza. A tal fine l'amministrazione assume il metodo della valorizzazione delle professionalità, dello sviluppo delle dotazioni tecnologiche e di un processo di costante razionalizzazione delle procedure e delle modalità operative.

Fatto salvo quanto sopra, la struttura organizzativa del Comune di Cervarese Santa Croce è articolata in Settori (Aree), Servizi e Uffici; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

		<p>La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Settori e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Per il triennio 2023/2025 la struttura organizzativa viene definita come segue, ferma restando la necessità di formare unità di progetto per il raggiungimento di particolari obiettivi comuni a più servizi comunali, volti alla semplificazione e efficacia dell'azione amministrativa e al miglioramento dei servizi da erogare ai cittadini:</p>
--	--	--

# ORGANIGRAMMA E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE



<b>3.1 Struttura Organizzativa</b>	<b>LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</b>	I Settori della struttura organizzativa del Comune di Cervarese Santa Croce sono articolati nelle seguenti Aree e corrispondente titolare di Posizione Organizzativa: Area Affari Generali – Responsabile P.O. – Profilo: Istruttore Direttivo Cat. D Area Servizi Finanziari – Responsabile P.O. – Profilo: Istruttore Direttivo Cat. D Are Tecnica – Responsabile P.O. – Profilo: Istruttore Direttivo Cat. D
	<b>AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE</b>	Alle unità organizzative (Aree) come sopra individuate sono assegnati i dipendenti come da Organigramma riportato nella presente sezione.

**SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO****SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

<b>Premessa</b>		
<p>In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</li> <li>- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, <i>customer/user satisfaction</i> per servizi campione).</li> </ul>		
<b>3.2</b>	<b>Organizzazione del lavoro Agile</b>	<p>L'Istituto del lavoro agile è ora disciplinato dal nuovo CCNL per gli Enti Locali 2019/21 sottoscritto definitivamente il 16.11.2022, ed in particolare dal Capo I del Titolo VI e viene così definito dall'art. 63 c.1: <i>"Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. "</i></p> <p>Nelle more dell'adozione del prescritto Regolamento di cui al successivo comma 2 del medesimo articolo 63, e all'individuazione da parte dell'Amministrazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile, tale istituto rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione per quanto applicabili, atteso che tale modalità di esecuzione</p>

		del lavoro non altera la natura del rapporto di lavoro in atto (art. 63 co. 3 CCNL 2019/21) e la cui adesione ha natura consensuale e volontaria (art. 64 co. 1 CCNL 2019/21).
--	--	--

**SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO****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).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	<b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 21 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 21 a tempo indeterminato (di cui 1 <i>tourn over</i> in corso)</p> <p>n. = a tempo determinato</p> <p>n. 16 a tempo pieno (di cui 1 <i>tourn over</i> in corso)</p> <p>n. 5 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 4 cat. D</p> <p><i>così articolate:</i></p>
--	--	---

		<p>n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo amministrativo  n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo contabile  n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo tecnico  n. 1 con profilo di Assistente Sociale</p> <p>n. 11 cat. C  <i>così articolate:</i>  n. 6 con profilo di Istruttore Amministrativo (di cui 1 <i>turn over</i> in corso)  n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile  n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico  n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 6 cat. B  <i>così articolate:</i>  n. 4 con profilo di Collaboratore amministrativo  n. 2 con profilo di Operaio specializzato</p> <p><i>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, avvenuta il 16.11.2022, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</i></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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 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 25,39%</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</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 2023, di Euro 47.685,97 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 848.147,73;</li><li>▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, il valore soglia di spesa viene confermato in Euro 848.147,73;</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 <i>Tabella 2</i> del d.m.;</li><li>▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 47.685,97 portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata <i>Tabella 2</i> di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo di Euro 848.147,73.=.</li></ul> <p>La spesa di personale previsionale dell'anno 2023-2025, determinata secondo la nozione del D.M. 17/03/2020 (quindi al netto dell'Irap), tenuto conto della dotazione organica come sopra rappresentata e del <i>turn over</i> in corso (come meglio dettagliato al successivo punto c), ammonta a complessivi € 888.163,15.=.</p> <p>Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 atteso che la spesa complessiva, alla luce dei dati</p>
--	--	--

previsionali disponibili, consente il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, in relazione delle entrate correnti (così come definite dalla Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’Interno n. 17102/110/1 del 08.06.2020 nr. 1374-A di protocollo) come da prospetto che segue:

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
<b>Spesa del personale</b>	888.163,15	888.163,15	888.163,15
Totale entrate correnti	3.543.175,97	3.550.694,51	3.543.131,94
FCDE	105.721,60	105.721,60	105.721,60
<b>Entrate al netto FCDE</b>	<b>3.437.454,37</b>	<b>3.444.972,91</b>	<b>3.437.410,34</b>
<b>Rapporto % Entrate/Spesa personale</b>	<b>25,84</b>	<b>25,78</b>	<b>25,84</b>

#### 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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 758.422,48
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 755.376,33
--

		<p><b>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</b></p> <p>Dato atto che per il triennio 2023/2025 non è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile, l'eventuale ricorso a tale istituto potrà essere attivata per far fronte ad esigenze straordinarie al momento non rilevabili, compatibilmente e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.</p> <p><b>a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale</b></p> <p>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.</p> <p><b>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</b></p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– 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;</li><li>– 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;</li><li>– 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;</li></ul> <p>si attesta che il Comune di Cervarese Santa Croce non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p><b>b) stima del trend delle cessazioni:</b></p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.</p>
--	--	--

		<p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p>In relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.2 (Performance) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, la dotazione organica così come declinata alla Sezione 3.1 (Organigramma) non rileva ulteriori necessità dotazionali dell'ente ad eccezione del <i>turn over</i> già in corso a seguito dell'avvenuta cessazione per dimissioni volontarie di n. 1 Dipendente Istruttore Amministrativo Cat. C presso l'Ufficio SUAP – Commercio.</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 Verbali n. 3R e 4R del 27.01.2023;</p> <p>Sulla presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata resa l'informativa alle RSU aziendali con nota nr. 1071 di prot. del 24.01.2023, a norma dell'art. 4 del CCNL 2019-2021.</p>
	<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</b></p>	<p>In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 che sostanzialmente conferma l'attuale dotazione organica dell'Ente senza nuove ed ulteriori assunzioni, si espone quanto segue:</p> <p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p>l'Ente si riserva eventuali modifiche della distribuzione interna del personale fra servizi/settori/aree in relazione all'andamento delle attività correlate ai processi di digitalizzazione, informatizzazione, accessibilità, trasparenza e semplificazione anche rientranti nelle misure del PNRR in materia di transizione digitale, ovvero alle attività correlate alla realizzazione, monitoraggio e rendicontazione delle opere e progetti finanziati dal PNRR per i quali questo Ente è risultato beneficiario. Un'eventuale redistribuzione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance e al raggiungimento degli obiettivi posti dal PNRR potrà anche tradursi in una temporanea e/o parziale</p>

		<p>assegnazione di personale all'Area/Settore/Ufficio interessato in relazione alle competenze professionali anche trasversali delle figure presenti nella dotazione organica.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> E' in corso la procedura concorsuale pubblica per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. C, con profilo di Istruttore Amministrativo da assegnare all'Area Tecnica, Servizio SUAP-Commercio, con competenze informatiche, in sostituzione del dipendente cessato per dimissioni volontarie nel corso del 2022.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> Nessuna assunzione prevista per il triennio 2023/2025.</p> <p><b>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> Nel triennio 2023/2025 non è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile, se non per far fronte a straordinarie esigenze al momento non rilevabili. In tal caso saranno valutate, in relazione alle necessità ed alle competenze richieste assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, etc., in conformità e nel rispetto del limite di cui all'art. 9 comma, 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010.</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> Formazione obbligatoria, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali tra le quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</li> <li>- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);</li> <li>- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</li> <li>- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</li> <li>- Regolamento UE 679/2016, art. 32;</li> <li>- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</li> </ul> <p>Formazione nelle materie specifiche in ciascun ambito di Area/Settore/Servizio in relazione all'evoluzione normativa e procedurale, al processo di transizione digitale,</p>

		<p>informatizzazione e potenziamento dei servizi digitali ed all'utilizzo dei sistemi informatici della Pubblica Amministrazione (Strumenti elettronici di acquisto/BDAP-MOP/ReGis etc.).</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b> Ricorso a formatori esterni specializzati privilegiando la formazione offerta gratuitamente da scuole di formazione pubbliche (IFEL, Accademia della Pubblica Amministrazione, Gazzetta Amministrativa, etc.) ovvero attraverso Enti/Società di formazione on line per il conseguimento di attestati/master specialistici.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> Il Comune di Cervarese Santa Croce è dotato di apposito regolamento per il riconoscimento del diritto allo studio volto a favorire percorsi di studio e specializzazione del personale attraverso l'istituto dei permessi studio nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia.</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>Accrescimento della professionalità dei dipendenti volti al miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza ed ai principi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso l'incremento delle competenze specifiche e conseguente miglioramento dei risultati della performance.</p> <p>Visto l'art. 5 del CCNL 2019/2021 comma 3 lett. i) che indica tra le materie oggetto di confronto con i soggetti sindacali la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, si è provveduto con nota nr. 1071 di prot. del 24.01.2023 ad inviare alle RSU aziendali la presente sezione avviando l'istituto di cui al comma 2 del medesimo articolo del CCNL. Entro i termini previsti, non sono pervenute richieste di incontro né sono stati formulati rilievi e/o osservazioni rispetto a quanto comunicato.</p>
--	--	--

**SEZIONE 4: MONITORAGGIO****Premessa:**

sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si provvede comunque all'elaborazione della presente sezione poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

**4. Monitoraggio**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.