



COMUNE DI ENEGO

PROVINCIA DI VICENZA

Piazza San Marco, 1 – 36052 ENEGO (VI)

pec: enego.vi@cert.ip-veneto.net mail: info@comune.enego.vi.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO TRIENNIO 2024 - 2026

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione nasce con l'obiettivo di *“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 reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. Tenuto conto che:

- il termine ordinario per l'adozione del PIAO è ordinariamente fissata al 31 gennaio di ogni anno mentre per l'anno 2024, a seguito del differimento dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine è fissato al 15 aprile 2024;
- il Comune di Eneo ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024/2026 con delibera del Consiglio Comunale n. 2 del 10 gennaio 2024;
- ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto.

Con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Si precisa che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Eneo, possono adottare un PIAO in struttura semplificata, secondo il seguente schema:

Sezione/Sottosezione	Predisposizione e a cura degli enti > 50 dipendenti	Predisposizione a cura degli enti < 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE	SI	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
2.1 Valore pubblico	SI	NO
2.2. Performance	SI	NO
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI	SI limitatamente alla mappatura dei processi
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
3.1 Struttura organizzativa	SI	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	SI	SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	SI	SI
4. MONITORAGGIO	SI	NO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI ENEGO

Indirizzo: Piazza San Marco 1

Codice fiscale: 00460560246

Codice ISTAT: 024039

Codice IPA: c_D407

Codice Catastale: A465

Sindaco pro-tempore: Marco Frison

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre anno precedente: 8

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 1.528

Telefono: 0424 490131

Sito internet: www.comune.enego.vi.it

E-mail: info@comune.enego.vi.it

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

L'attività di pianificazione di ciascun ente parte, inevitabilmente, dalle Linee programmatiche di mandato che devono tradursi in obiettivi strategici, operativi ed in azioni. Il programma elettorale, proposto dalla compagine vincente dopo essersi misurato con le reali esigenze della collettività e dei suoi portatori di interesse, e dopo essersi tradotto in atto amministrativo attraverso l'approvazione delle linee programmatiche di mandato, deve concretizzarsi in programmazione strategica ed operativa e, quindi, in azioni di immediato impatto per l'ente. La programmazione operativa, pertanto, trasforma le direttive di massima in scelte adattate alle esigenze del triennio. Lo strumento per effettuare questo passaggio è il documento unico di programmazione: con delibera del Consiglio Comunale n. 69 del 29 novembre 2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per il triennio 2024/2026. Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto dello stesso che è scaricabile collegandosi al sito web istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente – Atti Generali.

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Sebbene, le indicazioni contenute nel "*Piano tipo*" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili dei Settori organizzativi dell'ente ed ai restanti dipendenti, si predispone il contenuto della presente sottosezione in quanto, giusta delibera n. 73/2022 della Corte dei Conti - Sezione Regionale per il Veneto "*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 [...]*". Gli obiettivi di performance definiti nell'allegato a) al presente documento.

SEZIONE 2.3 PARI OPPORTUNITA' ED EQUILIBRIO DI GENERE

Con delibera della Giunta Comunale n. 173 del 15 settembre 2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*".

SEZIONE 2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile nella sezione dedicata dell'Amministrazione trasparente) è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 20 del 31 gennaio 2023. Nell'anno 2023 non sono stati accertati fatti corruttivi né intercorse situazioni di disfunzioni amministrative. Pertanto i contenuti del precedente piano per il triennio 2023/2025, sono stati confermati con delibera della Giunta Comunale n. 3 del 31 gennaio 2024.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ente, al 31 dicembre 2023, era organizzato in 3 settori funzionali, come sotto riportato:

Segretario Comunale	dott. Brindisi Fulvio – a scavalco
Vice Segretario	dott. Moro Christian
Responsabile Transizione Digitale	da nominare
Responsabile Settore I	rag. Dalla Costa Daniela
Responsabile Settore II	dott. Moro Christian
Responsabile Settore III	geom. Francescato Flavio

SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

L'istituto del lavoro agile non è stato regolamentato dall'ente.

SEZIONE 3.3 PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

Al 31 dicembre 2023, anno precedente al triennio di programmazione, l'ente aveva in servizio n. 10 unità di personale, di cui n. 8 a tempo indeterminato, di cui 5 a tempo pieno e 3 a tempo parziale e n. 2 a tempo determinato e parziale assunti ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004.

Il personale è così suddiviso:

Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni

1	Funzionario direttivo amministrativo contabile a tempo determinato e parziale
1	Istruttore direttivo amministrativo
1	Istruttore direttivo tecnico a tempo determinato e parziale

Area degli Istruttori

1	Istruttore amministrativo
1	Istruttore tecnico
1	Guardia boschiva

Area degli Operatori esperti

1	Collaboratore amministrativo
2	Operaio specializzato

Area degli Operatori

1	Operatore
---	-----------

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa

Premesso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33 comma 2 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 7 luglio 2019, n. 56 e dal Decreto Ministeriale attuativo del 17 marzo 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:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,07%;
- 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%;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di 147.945,73 euro, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del Decreto Ministeriale, di 647.530,39 euro;
- ai fini della valutazione sulla capacità assunzionale dell'ente, è necessario valutare però gli effetti dell'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del Decreto Ministeriale. L'applicazione di quanto previsto dalla Tabella 2 individua una soglia di spesa di 650.061,07, determinata sommando la spesa di personale dell'anno 2018 all'incremento del 35% per 168.534,35 euro;
- il Comune inoltre 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 Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2;

Pertanto, dall'analisi dei dati sopra citati, l'ente potrà utilizzare gli spazi assunzionali determinati dall'applicazione della Tabella 1, pari a 147.945,73 euro individuando una "soglia" di spesa insuperabile di 647.530,39 euro.

Rispetto della c.d. "spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge" (ex art. 1, comma 557 Legge 27 dicembre 2006, n. 296)

La spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 determinato in 571.744,68 euro.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite del lavoro flessibile è definito dall'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78: per il Comune di Eneo, il limite è stato rideterminato con delibera della Giunta Comunale n. 155 del 27 ottobre 2023 nell'importo di 15.487,31 euro.

Assunzioni obbligatorie (art. 3 Legge 12 marzo 1999, n. 68)

L'ente non è soggetto al vincolo sulle assunzioni obbligatorie di personale di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme sul diritto al lavoro dei disabili".

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;

Il Comune di Eneo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni

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

Anno	Area	Profilo	Settore	Orario
Anno 2024		Nessuna cessazione prevista		
Anno 2025		Nessuna cessazione prevista		
Anno 2026		Nessuna cessazione prevista		

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Per il perseguimento dei fini istituzionali dell'ente, per l'anno 2024 sono previste le seguenti assunzioni:

Profilo assunzione	Area accesso	Tempo lavoro	Settore
Istruttore Direttivo Contabile	Funzionari ed EQ	36/36	II
Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari ed EQ	36/36	III
Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari ed EQ	18/36	III

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Per il perseguimento dei fini istituzionali dell'ente, nell'ottica anche di una riorganizzazione della macrostruttura comunale, dall'anno 2024 il profilo di "Istruttore Tecnico" a tempo parziale cessato in data 30 novembre 2023 è trasformato in quello di "Istruttore Direttivo Tecnico" a tempo parziale a 18 ore settimanali: la maggiore spesa dello stipendio tabellare è pari a 985,55 euro annui e consente il rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 30 dicembre 2006, n. 296.

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non sono previste modifiche all'attuale distribuzione del personale tra i settori organizzativi dell'ente.

Assunzioni mediante procedura concorsuale/utilizzo graduatorie concorsuali vigenti

La copertura dei posti sotto indicati avverrà attraverso le modalità a fianco di ciascuno indicati specificando che le modalità di assunzione sono alternative tra loro rispetto agli esiti dei procedimenti. Si rappresenta l'attuazione del programma assunzionale è subordinato all'esperimento della procedura prevista dall'art.34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e che, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ai sensi dall'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021.

PROFILO ASSUNZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE	TITOLO STUDIO ACCESSO
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	CONCORSO IN CONVENZIONE CON ALTRO ENTE/UTILIZZO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI	LAUREA ECONOMIA E COMMERCIO
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO A TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA/CONCORSO	LAUREA ARCHITETTURA/INGEGNERIA CIVILE/EDILE
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO A TEMPO PARZIALE	UTILIZZO GRADUATORIA/CONCORSO	LAUREA ARCHITETTURA/INGEGNERIA CIVILE/EDILE

Assunzioni mediante procedura di mobilità volontaria

Non sono previste procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per la copertura dei posti vacanti.

Si rappresenta che, nelle more dell'attivazione del concorso pubblico e/o della procedura di mobilità e nei limiti stabiliti dal bilancio di previsione, potranno essere stipulate delle Convenzioni per l'utilizzo congiunto di personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022 per un numero massimo di 18 ore settimanali.

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Per l'anno 2024 sono stati attivati due contratti di lavoro a tempo determinato e parziale stipulati ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2024, per i seguenti profili:

- Funzionario Direttivo amministrativo contabile per n. 12 ore settimanali fino al 30 aprile 2024;
- Istruttore Direttivo tecnico per n. 12 ore settimanali fino al 30 giugno 2024, prorogabile eventualmente fino al 15 dicembre 2024.

Altre disposizioni

Per le tre annualità del bilancio di previsione:

- si prevede che la copertura dei posti già presenti e coperti in dotazione organica e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del piano del fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire ricorrendo in via prioritaria alla mobilità tra enti ed in subordine con l'effettuazione di concorso pubblico.
- di autorizzare il Responsabile del Servizio Personale a sostituire, con assunzioni di lavoro flessibile da effettuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio e previa variazione dello stesso, i dipendenti che si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto.

3.3.4 Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Le azioni programmate per il triennio sono le seguenti:

Formazione anticorruzione

Sarà programmata la formazione specifica sulla base delle indicazioni del RPCT.

Formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Nel triennio 2024/2026 si provvederà alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e l'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 prescrivono infatti al datore di lavoro l'obbligo di effettuare specifica formazione con cadenza periodica. Saranno calendarizzati quindi sia i corsi di formazione generale quanto quelli di formazione specifica, a seconda della tipologia dell'attività lavorativa concretamente svolta.

Competenze informatiche

Al fine di dare attuazione agli obiettivi in materia di formazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale della pubblica amministrazione, ha preso avvio il programma di assessment e formazione digitale attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabus.

Le risorse finanziarie destinate alla formazione sono stanziare nel bilancio di previsione ed ammontano a 10.500,00 euro per l'anno 2024 e sono superiori a quanto previsto dall'art. 55 comma 13 del CCNL del 16 novembre 2022 il quale prescrive *"Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. (...)".*

L'attività formativa sarà inoltre effettuata, senza oneri per il bilancio comunale, anche grazie ai corsi organizzati da ANUTEL, ANUSCA nonché dalla Regione Veneto.

3.3.5 Verifica sull'assenza di eccedenze di personale (art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

In relazione alla ricognizione delle eccedenze di personale, è stata opportunamente operata una ricognizione del personale assegnato per gli anni 2024/2026, in occasione della rilevazione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del decreto citato. A seguito di consultazione con gli incaricati di Elevata Qualificazione, è emerso che questo Ente non ha eccedenza di personale e/o personale in esubero.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Eneo non è obbligatorio. Ciò nonostante, il monitoraggio potrà essere effettuato, se necessario:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione da parte del Nucleo di Valutazione, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- dal RPCT secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.