



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

COPIA

N°33
Reg. delib.
del 28-02-2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023 -2025 ai sensi dell'art. 6 del decreto legge numero 80/2021 convertito con modificazioni in legge n.113/2021.
---------	--

Oggi ventotto del mese di febbraio dell'anno duemilaventitre alle ore 18:15, in videoconferenza si è riunita la Giunta Comunale.

		Presenti/Assenti
PERENCIN MATTIA	SINDACO	Presente
ANDREOLA MICHELE	ASSESSORE	Presente
SPADETTO SILVIA	ASSESSORE	Presente
BIANCO MARIA TERESA	ASSESSORE	Presente
MEROTTO MANUELA	ASSESSORE	Assente

4

1

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa BASSANI MANUELA.

PERENCIN MATTIA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023 -2025 ai sensi dell'art. 6 del decreto legge numero 80/2021 convertito con modificazioni in legge n.113/2021.
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI i seguenti commi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, numero 113:

1. *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 reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150 e della legge 6 novembre 2012, numero 190.*
2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di 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) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*
3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli*

impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, numero 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, numero 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, numero 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, numero 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, numero 90, convertito, con

modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, numero 114.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.;

PRESO ATTO CHE:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, numero 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale numero 151, il Decreto del Presidente della Repubblica numero 81 “Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, numero 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, numero 113;

CONSIDERATO CHE

- il Comune di Farra di Soligo, alla data del 31 dicembre 2022, ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto annuale;
- con deliberazione del Consiglio comunale numero 8 del 09 febbraio 2023, sono stati approvati la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) e il bilancio di previsione per il triennio 2023 – 2025;

RILEVATO CHE:

- il citato decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, numero 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale numero 151 del 30 giugno 2022, stabilisce

- all’articolo 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell’articolo 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267, che recitava “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;
- all’articolo 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113;

- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale numero 209 del 07.09.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all’articolo 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;
- all’articolo 2, comma 2, che “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113.”;
- all’articolo 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che “Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell’articolo 6, comma 1.”;
- all’articolo 7, comma 1, che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”;
- all’articolo 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;
- all’articolo 9, che “Ai sensi dell’articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell’attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l’individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o

metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”;

- all'articolo 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta comunale;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267, recante “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” e in particolare gli articoli 48, di disciplina delle competenze della Giunta comunale, e 107, ad oggetto “Funzioni e responsabilità della dirigenza”;
- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto comunale;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150;
- la legge 6 novembre 2012 numero 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, numero 33 di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il decreto legislativo 25 maggio 2016 numero 97, attuativo dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015 numero 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, numero 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, numero 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, numero 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione numero 7 del 17 gennaio 2023 il quale prevede, al paragrafo 10.1.2 “La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente”. Ovvero che, le “amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione”;

CONSIDERATO che ai sensi dell'artt. 4 del CCNL 16.11.2022 il piano è stato oggetto di informazione ai soggetti sindacali (RSU e Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, con trasmissione in data 21.02.2023;

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 del Comune di Farra di Soligo, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A) ne costituisce parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi degli articoli 49 e 147bis del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000, da parte del competente Responsabile di Area;

Con **VOTAZIONE** favorevole e unanime, resa in forma palese nei modi di legge;

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, numero 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani

assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 del Comune di Farra di Soligo, allegato alla presente deliberazione (all. “A”), che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che sulla Sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, il Revisore dei conti ha espresso il proprio parere positivo per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’assequimento del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 (all. “B”);
3. di confermare, ai sensi di quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione numero 7 del 17 gennaio 2023, paragrafo 10.1.2, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 - 2024 adottato con deliberazione di Giunta comunale numero 5 del 13 gennaio 2022 e inserito successivamente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta numero 66 del 30 giugno 2022 e successive modificazioni, dando atto che nel Comune di Farra di Soligo:
 - non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
 - non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
 - non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
 - non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;
4. di dare atto che, a fronte della conferma del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 - 2024 il Comune di Farra di Soligo, che si colloca nella fascia da 31 a 49 dipendenti, deve svolgere un monitoraggio due volte all’anno su un campione di processi selezionati in base a un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure e che ogni anno deve comunque essere esaminato almeno un campione la cui percentuale non sia inferiore al 50 %, salvo deroga motivata, come previsto all’interno del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione numero 7 del 17 gennaio 2023;
5. di pubblicare la presente deliberazione unitamente all’allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025, nelle apposite sottosezioni della sezione denominata “Amministrazione trasparente”;
6. di trasmettere il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025, come approvato con la presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell’articolo 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, numero 113.
7. di dichiarare, stante l’urgenza di darvi attuazione, con successiva e separata votazione favorevole e unanime, resa in forma palese per alzata di mano, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023 -2025 ai sensi dell'art. 6 del decreto legge numero 80/2021 convertito con modificazioni in legge n.113/2021.
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
F.to Dott. PERENCIN MATTIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa BASSANI MANUELA

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023 -2025 ai sensi dell'art. 6 del decreto legge numero 80/2021 convertito con modificazioni in legge n.113/2021.

Regolarità Tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 28-02-23

Il Responsabile del servizio
F.to BARATTO CRISTINA

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023 -2025 ai sensi dell'art. 6 del decreto legge numero 80/2021 convertito con modificazioni in legge n.113/2021.

Regolarità Contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 28-02-23

Il Responsabile del servizio
F.to BARATTO CRISTINA

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 33 del 28-02-2023

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023 -2025 ai sensi dell'art. 6 del decreto legge numero 80/2021 convertito con modificazioni in legge n.113/2021.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 266.

COMUNE DI FARRA DI SOLIGO li
06-03-2023

L'incaricato

F.to dott.ssa LUCCHETTA MARTA

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 33 del 28-02-2023

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023 -2025 ai sensi dell'art. 6 del decreto legge numero 80/2021 convertito con modificazioni in legge n.113/2021.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, pubblicata all'Albo Pretorio Online del Comune a norma di legge, è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

L'incaricato
F.to dott.ssa LUCCHETTA MARTA

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

L'ADDETTO INCARICATO



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

2023 - 2025

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Dati identificativi dell'ente						
denominazione	indirizzo	C.F. e P.IVA	Sindaco pro tempore	Sito web istituzionale e indirizzo pec	n. abitanti al 31.12.2022	n. dipendenti a tempo indet. al 31.12.2022
COMUNE DI FARRA DI SOLIGO	Via dei Patrioti, n. 52 Farra di Soligo (TV)	C.F. 83003890262 P.IVA 00743360265	dott. Mattia Perencin	www.farra.it comune.farradisoligo.tv@pecveneto.it	8.540	32

Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione 2.1: Valore pubblico (sezione non obbligatoria per enti con meno di 50 dipendenti)

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte dei cittadini nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale.

Il Comune di Farra non ha l'obbligo di compilare questa sezione, ciononostante nella nota di aggiornamento al DUP 2023 – 2025, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 09.02.2023, sono esplicitati:

- gli indirizzi e obiettivi strategici dell'amministrazione;
- gli obiettivi operativi collegati alle missioni istituzionali e al bilancio;
- gli indirizzi e la strategia di accrescimento o creazione di valore pubblico collegati agli obiettivi strategici del DUP;
- gli obiettivi del PNRR declinati nelle singole Missioni e confrontati con la pianificazione PNNR dell'ente, relativamente alle 6 direttrici nazionali (Digitalizzazione, Transizione ecologica, Infrastrutture per la mobilità sostenibile, Istruzione e ricerca, Coesione e inclusione, Salute);
- la declinazione degli obiettivi del PNRR nei 4 assi principali della Riforma orizzontale della PA (A-B-C-D: Accesso e semplificazione, Buona amministrazione, Competenze e Digitalizzazione);
- gli indicatori di contesto demografici, economici, culturali, ambientali, di economia insediata, turismo, infrastrutture e mobilità, valutando il posizionamento dell'ente rispetto al livello provinciale, regionale e nazionale.

Sottosezione 2.2: Performance (sezione non obbligatoria per enti con meno di 50 dipendenti)

Questo ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzato alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Le indicazioni contenute nello "Schema tipo" del PIAO non prevedono l'obbligatorietà della sezione relativa alla Performance per gli Enti con meno di 50 dipendenti, ma per effettuare efficacemente una programmazione pluriennale collegata al bilancio, è necessario poter disporre di un piano della performance (pur semplificato) che contenga almeno gli obiettivi operativi ed esecutivi solitamente raccolti all'interno del Piano esecutivo di gestione o nel Piano degli obiettivi.

Per tale motivazione l'ente con deliberazione di Giunta comunale adottata nella seduta odierna ha provveduto ad approvare il Piano della Performance 2023 – 2025.

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 - 2024 è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale numero 5 del 13.01.2022 e inserito successivamente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta numero 66 del 30 giugno 2022 e successive modificazioni.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione numero 7 del 17 gennaio 2023, al paragrafo 10.1.2 prevede "La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente". Ovvero che, le "amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione", tali evenienze sono quelle riportate nel successivo elenco. "Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati" "ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione".

Pertanto, dato atto che nel Comune di Farra di Soligo:

- ☐ non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- ☐ non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- ☐ non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- ☐ non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

viene confermato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022 – 2024.

A fronte delle semplificazioni introdotte, l'Autorità ritiene che anche le amministrazioni con meno di 50 dipendenti siano tenute a incrementare il monitoraggio. Per questi enti, anzi, il rafforzamento del monitoraggio non comporta un onere aggiuntivo bensì, nel compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione delle misure, garantisce effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione.

Il PNA riassume quindi gli obblighi di monitoraggio in base all'entità dei dipendenti dei piccoli enti. Per Farra di Soligo, che si colloca nella fascia da 31 a 49 dipendenti, il monitoraggio deve essere svolto due volte all'anno su un campione di processi selezionati in base a un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure. Ogni anno deve comunque essere esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 50 %, salvo deroga motivata.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sotto Sezione 3.1: Struttura organizzativa

L'assetto organizzativo dell'ente e l'organigramma sono stati definiti con le deliberazioni di Giunta comunale di seguito specificate:

- n. 3 del 25.02.2020 "Convenzione per la gestione associata del servizio di Segreteria comunale tra i Comuni di Feltre (BL) e Farra di Soligo (TV) ;
- n. 99 del 24.09.2020 "Approvazione delle modifiche dell'assetto organizzativo dell'Ente";
- n. 100 del 24.09.2020 "Approvazione dell'accordo con il Comune di Miane per l'utilizzo congiunto di personale"

E' intenzione dell'Amministrazione procedere entro il 31.03.2023 ad una riorganizzazione dell'Area Tecnica Lavori Pubblici – Manutenzioni, scorporando il servizio di Polizia Locale con la creazione di una nuova Area di Polizia Locale, anche in funzione di eventuali futuri accordi con altre amministrazioni dei comuni limitrofi per la creazione di un servizio associato.

Di seguito viene riportato l'attuale organigramma:



ORGANIGRAMMA COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

SEGRETARIO COMUNALE

AREA AFFARI GENERALI - AMMINISTRATIVA	AREA FINANZIARIA - CONTABILE	AREA TECNICA URBANISTICA - ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI	AREA AFFARI GENERALI - SOCIALE
RESPONSABILE a tempo pieno	RESPONSABILE a tempo pieno	RESPONSABILE a tempo parziale	RESPONSABILE a tempo parziale	RESPONSABILE a tempo pieno
Istr. Direttivo Amministrativo D	Istr. Direttivo Amministrativo D	Istr. Direttivo Tecnico D	Istr. Direttivo Tecnico D	Istr. Direttivo Assistente sociale D
Istr. Direttivo Amministrativo D	Istr. Direttivo Amministrativo D	Istr. Amministrativo C part time	Istr. Direttivo Polizia locale D	Istr. Direttivo Assistente sociale D part time (assunzione prevista nel 2023)
Istr. Amministrativo C	Istr. Amministrativo C	Istr. Amministrativo C part time	Istr. Tecnico C part time	Istr. Amministrativo C
Istr. Amministrativo C (assunzione prevista nel 2023)	Istr. Amministrativo C	Istr. Amministrativo C	Istr. Tecnico C	Istr. Amministrativo C (assunzione in sostituzione prevista nel 2023)
Istr. Amministrativo Informatico C part time	Istr. Amministrativo C		Istr. Tecnico C	Istr. Amministrativo C part time
Coll. prof. Amm. B3 (assunzione in sostituzione dal 01.01.2023)	Coll. prof. Amm. B3 part time		Istr. Polizia Municipale C	
Coll. prof. Amm. B3 part time			Coll. Professionale tecnico B	
Coll. Esecutore Messo B			Coll. Professionale tecnico B3	
Coll. Esecutore Appl. B			Coll. Professionale tecnico B3	
			Coll. Professionale tecnico B3	

Sotto Sezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, 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). In questa sottosezione vanno inseriti:

- Piano Organizzativo del Lavoro Agile e/o piani o documenti alternativi;
- soggetti e processi e del Lavoro Agile;
- scelte tecnologiche e digitali a supporto del Lavoro Agile;
- programma pluriennale di sviluppo del Lavoro Agile;
- monitoraggio del Lavoro Agile.

L'amministrazione ha definito la procedura per il lavoro agile con le seguenti deliberazioni:

- n. 28 del 09.04.2020 "Esame ed approvazione delle linee guida per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working durante il periodo di emergenza derivante da COVID 19";
- n. 116 del 30.10.2020 "Modifica delle "Linee guida per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working durante il periodo di emergenza derivante da COVID 19", approvate con precedente deliberazione della Giunta comunale numero 28 del 9 aprile 2020";
- n. 138 del 22.11.2021 "Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 e decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021. Modifica delle linee guida per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, o smart working, approvate con precedenti deliberazioni della Giunta comunale numero 116 del 30 ottobre 2020 e numero 28 del 9 aprile 2020";
- n. 13 del 26.01.2023 "Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025" che tra le azioni positive prevede l'accoglimento di almeno il 25% delle richieste di smart working avanzate dai dipendenti, al fine di favorire la conciliazione tra esigenze familiari e lavorative mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro e promuovere pari opportunità fra uomini e donne.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Elemento fondamentale e pertanto obbligatorio anche per le amministrazioni minori, è l'inserimento nel PIAO del Piano triennale dei fabbisogni di personale che rappresenta il più rilevante strumento di gestione del capitale umano e al quale sono legati diversi adempimenti per tutte le amministrazioni.

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 Piano Triennale Fabbisogni del Personale e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- 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).

Gli elementi della sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni di personale sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi si accompagna la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- Programmazione strategica delle risorse umane: 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 ed alle imprese;
- 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;
- Strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione 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 con mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti o meccanismi di progressione di carriera interni;
 - b) soluzioni esterne all'amministrazione con mobilità esterna in uscita o entrata e altre forme di assegnazione temporanea di personale tra Pubbliche Amministrazioni (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - c) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - d) concorsi;
 - e) stabilizzazioni;
- Formazione del personale: le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni 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. 32 unità di personale <i>di cui:</i> n. 32 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 23 a tempo pieno n. 9 a tempo parziale
--	---	---

		SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 8 cat. D <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore direttivo Contabile n. 2 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di Istruttore direttivo Assistente sociale n. 1 con profilo di Istruttore direttivo di Polizia Municipale n. 16 cat. C <i>così articolate:</i> n. 9 con profilo di Istruttore amministrativo n. 5 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Municipale n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo - informatico n. 8 cat. B <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Collaboratore professionale tecnico n. 2 con profilo di Collaboratore professionale amministrativo n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo - messo In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il 01.04.2023, primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, 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.
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato 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, è stato 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, con le seguenti indicazioni:

	▪ il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa del personale ed entrate pari al 22,96 %; ▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 (valore soglia di massima spesa del personale) è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 (valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale) è pari al 30,90%; ▪ 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 198.254,90, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa del personale, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.354.979,15; ▪ applicando l'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, questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.485.771,40 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.188.617,12 un incremento del 25%, pari ad Euro 297.154,28); ▪ 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.; ▪ dai calcoli sopra evidenziati ne deriva che la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto ad Euro 198.254,90, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo non superabile di Euro 1.354.979,15. Includendo le assunzioni previste dal presente Piano, 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 sopra ricostruiti, nei seguenti valori: SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 Euro 1.156.724,25 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. 17 marzo 2020 Euro 198.254,90 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.354.979,15 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.267.050,00. Da quanto sopra evidenziato si rileva che: - la programmazione dei fabbisogni risulta 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; - i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente a quanto previsto dall’articolo 33, comma 2 d.l. 34/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato. a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale 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: <table border="1"> <tr> <td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.024.246,89</td></tr> <tr> <td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 993.451,13</td></tr> </table> a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista attualmente 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: <table border="1"> <tr> <td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 16.769,78</td></tr> <tr> <td>Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023: Euro 14.000,00</td></tr> </table> a.4) Verifica dell’assenza di eccedenze di personale L’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni sottoscritte dai Responsabili di area, con esito negativo.	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.024.246,89	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 993.451,13	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 16.769,78	Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023: Euro 14.000,00
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.024.246,89						
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 993.451,13						
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 16.769,78						
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023: Euro 14.000,00						

		a.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere 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 ha ottemperato 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. Conseguentemente, per quanto sopra riportato, il Comune di Farra di Soligo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. b) 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 2023: cessazione di n. 1 Istruttore amministrativo assegnato all'Area Affari generali – Sociale per mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.lgs 165/2001. c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni A seguito della cessazione per mobilità dell'Istruttore amministrativo cat. C, prevista in data 30.04.2023, nell'anno 2023 si renderà necessario provvedere alla sua sostituzione in aggiunta alle due assunzioni già previste nell'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 22.12.2022: - n. 1 Istruttore amministrativo cat. C da assegnare all'Area Affari generali – Amministrativa; - n. 1 Istruttore direttivo Assistente sociale cat. D a tempo parziale (18/36 ore) da assegnare all'Area Affari generali – Sociale. In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, 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.
--	--	---

		d) certificazioni del Revisore dei conti: La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al parere del 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 (verbale n. 2 del 21.02.2022);
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: A seguito della cessazione per mobilità dell'Istruttore Amministrativo cat. C assegnato ai servizi sociali, al fine di garantire la continuità di un servizio essenziale per i cittadini, si provvederà al trasferimento ai servizi sociali dell'Istruttore amministrativo part-time 26 ore attualmente assegnato al servizio cultura all'interno della stessa area. b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Sono previste nell'anno 2023 due assunzioni a tempo indeterminato già ricomprese nell'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 22.12.2022: - n. 1 Istruttore amministrativo cat. C, a tempo pieno, da assegnare all'Area Affari generali – Amministrativa, da reperire mediante procedura di mobilità, assunzione da graduatoria in corso di validità di altro ente o indizione di concorso pubblico; - n. 1 Istruttore direttivo Assistente sociale cat. D a tempo parziale (18/36 ore) da assegnare all'Area Affari generali – Sociale, da reperire mediante procedura di mobilità, assunzione da graduatoria in corso di validità di altro ente o indizione di concorso pubblico. Alle assunzioni già previste nella programmazione 2022 – 2024 si aggiunge, a seguito dello spostamento all'ufficio servizi sociali della dipendente già assegnata all'ufficio cultura quella di: - n.1 Istruttore amministrativo, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'ufficio cultura dell'Area Affari generali – Sociale, da reperire mediante procedura di mobilità, assunzione da graduatoria in corso di validità di altro ente o indizione di concorso pubblico. c) Assunzioni mediante mobilità volontaria: La mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 è una delle procedure previste per le assunzioni di cui alla

		programmazione sopra riportata. d) Progressioni verticali di carriera: Alla data attuale non sono previste progressioni verticali di carriera ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati. e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Per far fronte alla mancanza di un Istruttore amministrativo cat. C, a tempo pieno e indeterminato nell'Area Affari generali - Amministrativa, si prevede la proroga fino al 30.06.2023 del contratto a tempo determinato per la fornitura di personale a tempo parziale sottoscritto con un'agenzia di somministrazione per il periodo dal 17.11.2022 al 17.03.2023, nelle more dello svolgimento delle procedure per l'assunzione di un dipendente a tempo indeterminato. f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: L'ente non prevede procedure di stabilizzazione ex art. 20 del d.lgs. 75/2017 non ricorrendo tale casistica.
	3.3.4 Formazione del personale	Con deliberazione adottata nella seduta odierna l'Ente ha provveduto ad approvare il Piano della formazione per l'anno 2023 che analizza: a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze, b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative, c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, d) obiettivi e risultati attesi della formazione. a) Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze Nell'ambito della gestione del personale, l'ente, è tenuto a programmare l'attività formativa al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume pertanto rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze. La formazione continua e l'aggiornamento professionale rappresentano pertanto uno strumento necessario per favorire il cambiamento di comportamenti individuali e collettivi, svolgendo un ruolo prioritario in tutti gli ambiti organizzativi in cui la qualità delle "prestazioni" dipende essenzialmente dalle risorse umane e dall'organizzazione delle relative attività, migliorando la qualità dei servizi resi, con particolare riferimento a quelli indirizzati ai cittadini. Si tratta di investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle persone e costituisce un mezzo per stimolarne la motivazione e favorire la diffusione delle buone pratiche.

		Relativamente agli ambiti di intervento, nel 2023 l'ente prevede formazione al personale in materia di anticorruzione e trasparenza, sicurezza sul lavoro, formazione specifica nelle materie proprie di ciascun ufficio e inerenti la digitalizzazione dei processi e dei servizi. b) Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative L'ente farà ricorso a strutture o professionisti esterni specializzati in formazione quali il Centro Studi Marca Trevigiana, la società esterna incaricata del supporto in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, il Data Protection Officer e altri. c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale Il Comune di Farra di Soligo favorisce la partecipazione del personale dipendente a percorsi di formazione utili al miglioramento della propria attività lavorativa e all'acquisizione di nuove competenze sia in modalità "on line" che in modalità "in presenza" stanziando a tal fine in bilancio adeguate risorse economiche. Relativamente ai percorsi di istruzione l'Ente applica i diversi istituti contrattuali vigenti. d) Obiettivi e risultati attesi della formazione La formazione del personale rappresenta per il Comune di Farra di Soligo uno strumento per migliorare i servizi resi, con particolare riferimento a quelli rivolti ai cittadini, cambiare i comportamenti individuali e collettivi, aumentare la qualità delle prestazioni, stimolare la motivazione e favorire la diffusione delle buone pratiche. I risultati attesi dalla attività di formazione sono i seguenti: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze; ▪ incremento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti per una migliore performance del personale coinvolto.

Sezione 4: Monitoraggio (sezione non obbligatoria per enti con meno di 50 dipendenti)

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione "Performance";

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l'obbligatorietà della sezione relativa al Monitoraggio per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l'Ente provvederà ad approvare la Relazione sulla performance ai sensi del decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009 in quanto funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e, come già riportato per la sezione Performance, necessaria ai fini di poter erogare le premialità.

COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

Provincia di Treviso

Il Revisore Unico**dott. Massimo Zanocco****VERBALE N. 2 DEL 21.02.2023**

OGGETTO: Parere sulla sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025.

Esaminata la sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e la documentazione allegata, fornita dal Responsabile del servizio finanziario;

Visti:

- l'articolo 91, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267, ai sensi del quale “Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”;
- l'articolo 6 del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001, come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo numero 75 del 25 maggio 2017;
- l'articolo 33 del decreto legge numero 34 del 30 aprile 2019, convertito in legge 28 giugno 2019, numero 58, come modificato dal comma 853 dell'articolo 1 della legge del 27 dicembre 2019, numero 160, il quale prevede che il calcolo delle capacità assunzionali dei comuni si basi sui dati di bilancio, nel limite di una percentuale soglia data dal rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- la circolare esplicativa del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, del 13 maggio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale numero 226 dell'11 settembre 2020 che fornisce chiarimenti sul decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020, attuativo del sopra citato articolo 33, comma 2, del decreto legge numero 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge numero 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;
- l'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 che impone quale limite di spesa massima la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- l'articolo 9, comma 8 (comma 28) del D.L. 78/2010, riferito a tutte le spese di personale che hanno una tipologia di lavoro flessibile, che impone per gli enti in regola con i vincoli della spesa del personale di non superare nell'acquisizione di risorse flessibili il limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, riducendola al 50% in caso di mancato rispetto della spesa del personale;

- l'articolo 19, comma 8, della legge numero 448/2001 il quale dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- il decreto n.132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 209 del 07.09.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;
- l'impostazione del PIAO che contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

RILEVATO CHE

- le linee di indirizzo contenute nel decreto del 8 maggio 2018 del Ministro della PA precisano che l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti sulla programmazione del personale non possono assumere nuovo personale, precisando successivamente che tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (comunicazione dei contenuti dei piani al Dipartimento della funzione pubblica entro trenta giorni);
- l'ente ha inserito il piano triennale del fabbisogno del personale, in coerenza con le citate disposizioni legislative, nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025, approvato con il bilancio di previsione per il triennio 2023 – 2025 con deliberazione del Consiglio comunale n.8 del 09.02.2023;
- nella determinazione della dotazione organica finanziaria sono stati verificati i limiti posti dalla normativa vigente e che il Comune di Farra di Soligo si colloca nella fascia più bassa di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020, ovvero tra i Comuni il cui rapporto tra spesa di personale e le entrate correnti risulta inferiore al 26,90%;
- la sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025 che verrà approvato con deliberazione della Giunta comunale contiene:
 - la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 Euro 1.156.724,25 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. 17 marzo 2020 Euro 198.254,90 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.354.979,15 $\geq$ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.267.050,00.

- la verifica del rispetto del tetto alla spesa del personale di cui all'art.1, comma 557 della legge 296/2006:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.024.246,89
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 993.451,13

- la verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 16.769,78
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 5.000,00

- la verifica dell'assenza di eccedenza di personale ai sensi dell'art.33, comma 2 del d.lgs.165/2001;

- alla luce dei dati sopra riportati e degli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 – 2025, il Comune di Farra di Soligo può effettuare le assunzioni a tempo indeterminato previste dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025;

E S P R I M E

parere favorevole all'approvazione della sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025 che verrà approvato con deliberazione della Giunta comunale, certificando il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni previste dalla normativa vigente.

21.02.2023

L'Organo di Revisione

dott. Massimo Zanocco

Firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005