



Comune di Carrè
Provincia di Vicenza

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

*(art. 6, commi 1-4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Sommario

Premessa e riferimenti normativi	3
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.1 Analisi del contesto esterno.....	6
1.2 Analisi del contesto interno	8
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 Valore pubblico	9
2.2. Performance.....	9
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza: conferma e rinvio al PTPCT contenuto nel PIAO 2023-2025.	29
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	30
3.1: Struttura organizzativa.....	30
3.2: Organizzazione del lavoro agile	30
3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	30
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	30
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	31
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	38
3.3.4 Formazione del personale.....	40
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4 - MONITORAGGIO	42
Allegato 1 – organigramma (previsione 2024) – punto 3.1.	43

Premessa e riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale.

La finalità di tale nuovo atto di programmazione è essenzialmente semplificatoria, mirando a ricondurre ad unità vari atti di programmazione settoriale.

Nel corso del 2022 sono stati emanati i provvedimenti attuativi del decreto legge 80/2021, cioè:

- il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 che, all'art. 1, elenca i piani previsti da precedenti disposizioni che vengono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 132 del 30 giugno 2022 che, tra l'altro, definisce il contenuto del PIAO ed indica un piano-tipo suddiviso in sezioni/sottosezioni, descrivendo, per ciascuna, le azioni e le attività oggetto di pianificazione.

In particolare, l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sopprime, per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai seguenti piani :

- ✓ Piano dei fabbisogni e Piano delle azioni concrete
- ✓ Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- ✓ Piano della performance;
- ✓ Piano di prevenzione della corruzione;
- ✓ Piano organizzativo del lavoro agile;
- ✓ Piani di azioni positive.

Relativamente agli enti con non più di 50 dipendenti (come il Comune di Carrè), invece, il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 rimanda ai contenuti del decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Tale decreto, all'art. 6, si limita a prevedere per tali Enti la compilazione di un PIAO semplificato, creando problemi di natura interpretativa circa la necessità di adozione autonoma dei Piani settoriali che risultano invece abrogati per gli Enti con più di 50 dipendenti. In particolare, l'art. 6 del Decreto prevede che, per le pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, quanto segue.

Rischi corruttivi e trasparenza

Le attività da ricomprendere nel PIAO sono quelle di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, 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.

Poiché nel 2023 non si sono verificati fatti corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative la sezione relativa ai rischi corruttivi viene confermata negli stessi termini del 2023. Ci si riserva un eventuale aggiornamento nel caso di modifiche apportate dall'Amministrazione che risulterà eletta nel 2024.

Organizzazione e capitale umano

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.

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 esclusivamente alle attività di cui allo stesso art. 6 sopra esposte.

Permane, pertanto, un'incertezza circa il rapporto tra il PIAO e i Piani settoriali che sono stati abrogati per i soli Comuni con più di cinquanta dipendenti. Della soluzione elaborata, si darà conto nelle varie sezioni del presente PIAO.

Inoltre, l'intervenuta abrogazione delle disposizioni che imponevano l'adozione del Piano dei fabbisogni ha comportato un problema interpretativo relativo al rapporto esistente tra il PIAO e il Documento unico di programmazione (DUP). Infatti, è apparso evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non avrebbero potuto determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma avrebbero dovuto tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Allo scopo di risolvere tale problema interpretativo, il decreto ministeriale 25 luglio 2023 ha modificato il principio contabile relativo alla programmazione (allegato 4/1 del D. Lgs. n. 118/2011):

- al punto 8.2, modificando le lettere f) e j) che disciplinano il contenuto minimo della SeO; in particolare si prevede che:

- o per la parte spesa, la redazione per programmi all'interno delle missioni sia accompagnata non più dall'indicazioni delle risorse umane e strumentali ma dalle risorse finanziarie e strumentali;
- o la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale sia sostituita dalla "programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

- sempre al punto 8.2, parte 2, prevedendo che:

- o la Parte 2 della SeO comprende la programmazione in materia di lavori pubblici e patrimonio e delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente;

- o la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La

programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Conseguentemente, il DUPS ha previsto la programmazione delle risorse finanziarie connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, utili per la predisposizione del bilancio e per la successiva redazione del PIAO, mentre il presente documento di programmazione darà conto delle assunzioni da realizzare nel triennio.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Carrè	
Indirizzo	Piazza 4 novembre, n. 5 – 36010 – Carrè (VI)
Recapito telefonico	0445892375
Indirizzo sito internet	www.comune.carre.vi.it
e-mail	info@comune.carre.vi.it
PEC	carre.vi@cert.ip-veneto.net
Codice fiscale/Partita IVA	00249160243
Sindaco	Maculan Valentina

1.1 Analisi del contesto esterno

Popolazione residente al 1° gennaio 2023 (dati ISTAT:

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,POP,1.0/POP_POPULATION/DCIS_POPRES1/DCIS_POPRES1_REG_MUN/IT1,22_289_DF_DCIS_POPRES1_9,1.0)

è di n. 3.507 abitanti di cui:

- ✓ maschi n. 1740
- ✓ femmine n. 1767
- ✓ numero famiglie n. 1498

La composizione anagrafica è la seguente:

- ✓ (0/14 anni) n. 424
- ✓ (15/64 anni) n. 2.318
- ✓ oltre 65 anni n. 765.

Si assiste ad un calo della popolazione nell'ultimo decennio.

L'indice di vecchiaia (vale a dire il rapporto tra la popolazione over 64 e gli under 15) è inferiore alla media regionale (195 - dato riferito al 1° gennaio 2023) ed in linea con quella provinciale (181,8 – dato riferito al 1° gennaio 2023), attestandosi a 180,4 (sempre dati riferiti al 1° gennaio 2023)

Caratteristiche sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione

Il Comune di Carrè fa parte della Provincia di Vicenza, una delle Province più produttive d'Italia. In

particolare, a Vicenza il tasso di disoccupazione e il tasso di inattività sono inferiori sia al dato italiano sia a quello veneto, mentre il tasso di occupazione è superiore.

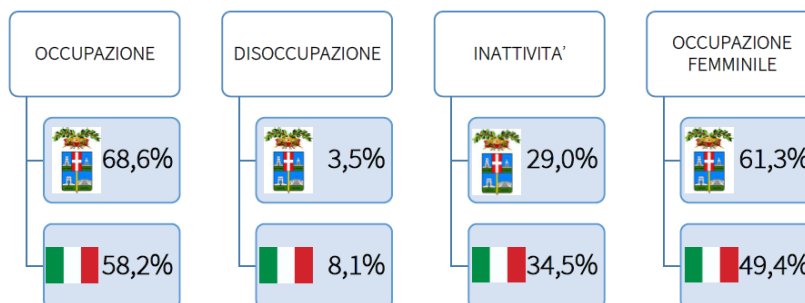
Vicenza è al 7° posto in Italia grazie al basso tasso di disoccupazione.

Nel 2022 Vicenza ha raggiunto il numero di occupati più alto dall'inizio della serie storica.

Il numero dei disoccupati vicentini nel 2022 è sceso del -24,4% su base annua (sono circa 14 mila).

Il tasso di disoccupazione femminile è il 4,5% contro il 9,4% italiano.

Il differenziale tra tasso di occupazione maschile e femminile è di 14 punti contro i 18 del dato italiano.



Fonte: CCIAA di Vicenza, Osservatorio sull'economia e il lavoro, 9 giugno 2023.

Si segnala che il Comune di Carrè nell'anno 2022 ha avuto una crescita del numero degli addetti alle unità locali pari al 5%, rispetto ad una media provinciale del 3% (CCIAA Vicenza, Economia flash, report 05 - Gli addetti nella provincia di Vicenza nel 2022).

Inoltre, l'imponibile pro capite che emerge dalla dichiarazione dei redditi dell'anno 2021 dei cittadini di Carrè (ultimo dato disponibile) è di euro 18.259, maggiore della media provinciale che è pari ad euro 17.825,00. Si riportano i redditi dichiarati nell'anno 2021 dai cittadini di Carrè.

REDDITO COMPLESSIVO DICHIARATO AI FINI IRPEF 2021		
CLASSI DI REDDITO IN EURO		
	FREQUENZA	AMMONTARE
minore o uguale a zero euro	0	0
da 0 a 10.000 euro	532	2.398.207
da 10.000 a 15.000 euro	313	3.952.956
da 15.000 a 26.000 euro	968	19.895.980
da 26.000 a 55.000 euro	686	23.287.956
da 55.000 a 75.000 euro	60	3.790.278
da 75.000 a 120.000 euro	36	3.237.559
oltre 120.000 euro	35	7.343.750
TOTALE	2.630	63.906.686
Popolazione residente al 31/12/2021		3.500
Imponibile per contribuente		24.299
Imponibile pro-capite		18.259

Fonte: Elaborazione CCIAA di Vicenza su dati Ministero dell'Economia - Istat

N.B.: Anche gli importi non indicati per scarsa numerosità sono pubblicati con ammontare 0.

1.2 Analisi del contesto interno

Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l'analisi di dettaglio

Si riportano alcuni dati significativi tratti dal rendiconto 2022.

Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti. [ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"– FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborso prestiti)] /(Accertamenti primi tre titoli Entrate e trasferimenti in conto capitale per ripiano disavanzi pregressi)	30,65%
incidenza della missione 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) sul totale della spesa corrente. Missione (Impegni + FPV) / (Totale Impegni + Totale FPV))	33,43%
capacità fiscale pro capite (al netto della componente "rifiuti") 1.632.361,89/3507	465,46

Si rinvia per un'informazione più completa ai dati del rendiconto 2022, nonché, quanto alla programmazione, al DUPS recentemente approvato.

Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo

Il Comune di Carrè è un piccolo Comune con una limitata dotazione organica (18 unità).

Relativamente alla rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente si rinvia alla sezione del DUPS.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, appare opportuno procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

E' necessario, in primo luogo, notare che, ai sensi della nuova formulazione dell'art. 10, allegato 4/1, d.lgs. 118/2011, per effetto dell'entrata in vigore del Decreto ministeriale 25 luglio 2023, "la struttura del PEG deve essere predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilità, individuando per ogni obiettivo di gestione o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico dirigente responsabile"; da ciò deriva che il PEG, ai sensi della normativa sopra richiamata, assicura il collegamento con:

- la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabili della realizzazione degli obiettivi di gestione;
- gli obiettivi di gestione, tramite la definizione degli stessi;
- le entrate e le uscite di bilancio.

Lo stesso Decreto ministeriale, poi, distingue gli obiettivi di gestione, articolandoli tra obiettivi gestionali di primo livello o generali (contenuti nel PEG) e obiettivi gestionali di secondo livello, operativi, esecutivi, specifici e funzionali, che vanno dettagliati dal PIAO, privo di carattere finanziario; Pertanto, nel PEG sono stati individuati gli "obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio".

Nel presente documento, invece, appare opportuno dettagliare "gli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione". A tal fine è stata elaborata, come nel precedente anno, una scheda tipo di rilevazione degli obiettivi, coerente con quanto previsto dal Decreto n. 132/2022. Tale scheda tipo, per la compilazione della quale sono state fornite istruzioni, è rivolta ai soli obiettivi di sviluppo, non ordinari, oppure ad attività caratteristica dell'Ufficio, a condizione che sia misurabile e, quindi, monitorabile e abbia una significatività operativa (ad es. vanno escluse attività che si risolvono in un unico adempimento a meno che lo stesso non sia particolarmente complesso, nel qual caso saranno riportate le fasi del processo).

Nel fornire istruzioni per la compilazione delle schede, si è osservato che le linee guida del distinguono:

- 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 e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Quello che segue, dunque, è un riepilogo delle schede così compilate.

Si segnala che i servizi tecnici sono associati con Il Comune di Chiuppano e, pertanto, si è cercato, laddove possibile, di rendere gli obiettivi dei due Comuni coordinati tra di loro.

OBIETTIVI TRASVERSALE A TUTTI I SERVIZI

Obiettivo Strategico	Applicazione dell'art. 4 bis, comma 2, del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge di conversione 21 aprile 2023, n. 41	
Obiettivo operativo gestionale	Rispetto dei tempi di pagamento – L'art. 4 bis, comma 2, del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge di conversione 21 aprile 2023, n. 41, prevede che: "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.....". L'obiettivo, trasversale a tutti i settori ed i servizi, consiste, per il 2024, nel rispetto del tempo medio di pagamento fissato dalla normativa statale.	
Responsabile Primario (CdR)	Responsabili dei servizi del Comune	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Solo soggetti interni addetti alle varie fasi che portano al pagamento delle fatture	
Risorse finanziarie disponibili	Trattasi di attività procedimentale.	
Stakeholders	Tutti gli operatori economici che emettono fatture verso il Comune.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	Termine del 31 dicembre. La verifica va effettuata sul tempo medio di pagamento dell'intero anno.	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Avvenuto rispetto del tempo medio di pagamento in tutti gli anni passati.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale		Indicatore del tempo medio annuale di pagamento, calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente, rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dall'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231.
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64	

Obiettivo Strategico	Un nuovo ruolo per la struttura del Comune: informare ed aiutare il cittadino	
Obiettivo operativo gestionale	Digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti – Dal 1° gennaio 2024 hanno acquisito efficacia, ai sensi dell’art. 225 comma 2 del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023), le disposizioni in tema di trasparenza disciplinate nella Parte II dello stesso decreto rubricata “Della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti”. L'obiettivo, trasversale a tutti i servizi, consiste, per il 2024, nell’avvio del nuovo sistema; conseguentemente, le fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione di appalti e concessioni dovranno essere gestite esclusivamente mediante piattaforme di approvvigionamento digitale certificate. Tali piattaforme devono essere utilizzate per la redazione o acquisizione degli atti relativi alle varie procedure di gara; trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati Anac; l’accesso alla documentazione di gara; la presentazione del Documento di gara unico europeo; la presentazione delle offerte; l’apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara; il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione e la gestione delle garanzie .	
Responsabile Primario (CdR)	Responsabili dei servizi del Comune	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Appaltatori di lavori, forniture e servizi, nonché concessionari di lavori e servizi	
Risorse finanziarie disponibili	Trattasi di attività procedimentale.	
Stakeholders	Tutti gli operatori economici che partecipano ai procedimenti di aggiudicazione di appalti e/o concessioni.	
Termini stimati di raggiungimento dell’obiettivo	Tutto il 2024.	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Trattasi di nuovo adempimento che sopprime il precedente sistema SIMOG.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale Formazione del personale addetto entro il 28 febbraio 2024. Verifica dell’attivazione di un’ulteriore piattaforma digitale oltre il MEPA entro il 28 febbraio 2024,		Mantenimento dell’operatività del sistema di acquisizioni del precedente sistema tramite le misure richiamate tra gli indicatori
Fonte per la verifica dell’obiettivo	Piattaforme certificate per l’acquisizione di lavori, beni e servizi	



Servizio amministrativo: Responsabile: Segretario comunale

Il Servizio si occupa delle attività di supporto alle attività degli Organi istituzionali (Consiglio e Giunta), del Sindaco e degli assessori non specifiche dei loro referati, cura inoltre direttamente l'organizzazione degli eventi e cerimonie istituzionali collaborando sia con uffici comunali che con associazioni ed enti esterni nell'ambito dei rapporti istituzionali di rappresentanza; collabora inoltre alla tenuta dei rapporti con la città gemellata e alle iniziative di promozione del Comune.

Il Servizio segue il complesso di attività di supporto riguardanti il servizio archivistico e il protocollo. Inoltre, gestisce le attività collegate al supporto hardware e software, nonché alle interconnessioni ed alle attività di sviluppo programmate in ambito informatico.

Cura l'archiviazione dei contratti e la gestione amministrativa dei servizi cimiteriali e delle concessioni cimiteriali.

Gestisce i servizi demografici e le attività di notificazione.

Cura gli adempimenti relativi ai servizi sociali.

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Cura delle condizioni di bisogno e di disagio individuale e familiare	
Obiettivo operativo gestionale	Gestione informatizzata dei servizi sociali	
Responsabile Primario (CdR)	Luigi Alfidi	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Personale dell'Ufficio, Assistente sociale	
Risorse finanziarie disponibili	Nessuna aggiuntiva	
Stakeholders	Ambito territoriale sociale, Cittadini	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 dicembre 2024	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Nel 2023 è stata effettuata la formazione, sono stati assegnati gli accessi al servizio telematico dell'ATS Ven_04 per la gestione dei procedimenti amministrativi.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Il progetto prevede il caricamento dei dati dei fascicoli degli utenti dei servizi sociali attuali, almeno per il 50% del totale		Operatività dell'intero progetto al 31 dicembre 2024
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Sistema operativo	

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Investire sulla cultura e sui giovani	
Obiettivo operativo gestionale	Collaborazione con i Comuni del territorio e con Associazioni per un ampliamento dell'offerta culturale	
Responsabile Primario (CdR)	Luigi Alfidi	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Personale dell'ufficio, collaborazioni esterne	
Risorse finanziarie disponibili	Quelle iscritte in bilancio per i servizi culturali	
Stakeholders	Cittadini, associazioni	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 dicembre 2024	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Il Comune di Carrè da tempo partecipa ad alcune iniziative in accordo con altri Comuni, in alcuni casi di natura sperimentale o che vedono gli altri Enti come capofila.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Il progetto prevede la stipula di almeno due accordi di collaborazione, convenzioni, accordi di programma per la gestione di programmi culturali, con conseguente richiesta di contributi ad altri Enti pubblici e/o privati.		Stipula delle convenzioni e realizzazione dei programmi entro il 31 dicembre 2024
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Documentazione agli atti	

Obiettivo 3

Obiettivo Strategico	Un nuovo ruolo per la struttura del Comune: informare ed aiutare il cittadino	
Obiettivo operativo gestionale	Iniziativa PNRR Misura 1.4.3. "Pago PA Comuni".	
Responsabile Primario (CdR)	Luigi Alfidì	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Personale sia dell'Ufficio informatico che degli altri uffici, software house	
Risorse finanziarie disponibili	Euro 14.568,00 (IVA inclusa)	
Stakeholders	Cittadini	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	17 dicembre 2024, data stabilita dal bando di finanziamento	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Il Comune di Carrè ha attivi alcuni moduli per interagire in via telematica con i cittadini. L'obiettivo è quello di rendere completamente digitale e interattiva la gestione del rapporto con i cittadini implementando una specifica sezione del sito web con accesso SPID o CIE	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Attivazione dei ventiquattro servizi per i quali la domanda ammessa a finanziamento prevede la migrazione sul sistema PagoPA, quali ad es. alienazione beni immobili, aree mercatali, biglietti (ambito cultura), concessioni demaniali		Operatività al 17 dicembre 2024
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Sito istituzionale	



Servizio finanziario: Responsabile: dr.ssa Monica Bertoldi

Il Servizio si occupa di tutte le attività inerenti la gestione economico/finanziaria e fiscale dell'Ente, quali ad esempio la gestione dei documenti di Bilancio e delle operazioni di entrata e di spesa, la gestione IVA, dello split payment, del reverse charge e di altri particolari regimi fiscali, la gestione della contabilità economica, delle scritture di rettifica e integrazione, la produzione dello stato patrimoniale e del conto economico.

Il Servizio si occupa, altresì, dell'Ufficio Economato e del servizio istruzione.

Competono al Servizio anche le competenze in materia tributaria, tra i quali gli adempimenti legati alle modifiche normative, alla predisposizione dei regolamenti, all'aggiornamento della modulistica. Per tutti i tributi viene svolta un'attività di controllo sulla correttezza delle denunce e dei versamenti effettuati con eventuale emissione di avvisi di accertamento

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Sostegno alle attività esistenti e presupposti per la creazione di nuove	
Obiettivo operativo gestionale	Emissione avvisi di accertamento per IMU per completamento controllo anno di imposta 2021 e avvio controllo anno 2022	
Responsabile Primario (CdR)	dr. ssa Monica Bertoldi	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	-	
Risorse finanziarie disponibili	-	
Stakeholders	Tutti i cittadini per un sistema di tassazione più equo, che permette il contenimento della pressione fiscale	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31.12.2024	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Gli anni di imposta già controllati risalgono al 2020 e precedenti. Lo scorso anno è anche stato avviato il controllo per il 2021 Continuerà l'adeguamento delle singole posizioni contributive in alcuni casi in contraddittorio con il contribuente, a seguito della revisione del valore delle aree fabbricabili effettuata nel 2023	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore di efficienza quantitativa: la sommatoria degli importi degli avvisi di accertamento notificati entro fine anno.		Gli stanziamenti inseriti in bilancio pari a 130.000 euro
Indicatore di efficienza quantitativa: revisione delle singole posizioni contributive dei possessori di aree edificabili, con raccolta delle dichiarazioni di variazione		Revisione di almeno il 90% delle posizioni contributive di cui si chiede la variazione
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Estrazione dati degli avvisi di accertamento emessi nel corso dell'esercizio 2024 dal programma CIW.	

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Investire sulla cultura e sui giovani	
Obiettivo operativo gestionale	Predisposizione di rendiconti per la gestione della scuola e della palestra intercomunali	
Responsabile Primario (CdR)	dr. ssa Monica Bertoldi	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	-	
Risorse finanziarie disponibili	-	
Stakeholders	Comune di Chiuppano	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	Entro la fine dell'esercizio.	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Nel 2022 sono stati redatti ed inviati i rendiconti dal 2014 al 2017.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale e quantitativo Invio rendiconti al Comune di Chiuppano.		Entro il 31 dicembre 2024 inviare i rendiconti almeno per i 5 anni successivi a quelli già inviati (dal 2018 al 2022)
Fonte per la verifica dell'obiettivo	L'invio della PEC registrata al protocollo.	

Obiettivo 3

Obiettivo Strategico	Sostegno alle attività esistenti e presupposti per la creazione di nuove	
Obiettivo operativo gestionale	Miglioramento dei tempi di approvazione del rendiconto di gestione.	
Responsabile Primario (CdR)	dr. ssa Monica Bertoldi	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	I responsabili degli altri servizi	
Risorse finanziarie disponibili	-	
Stakeholders	Tutti i servizi comunali.	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	30/04/2024	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	I rendiconti degli ultimi anni sono stati approvato dopo il termine del 30 aprile..	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale Tempi di approvazione del rendiconto di gestione		Rispetto del termine del 30 aprile 2024.
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Delibera di consiglio.	



Servizio sviluppo del territorio associato con il Comune di Chiuppano: Responsabile: arch. Daniela Donà

Lo Sportello unico per l'edilizia (SUE) è impegnato:

- nel rilascio dei provvedimenti autorizzatori nei termini previsti dalla normativa vigente;
- nel controllo del territorio in sinergia con la polizia locale;
- nella verifica delle agibilità, dei cantieri e della regolarità contributiva (DURC);
- nella verifica, conteggio e gestione degli oneri di urbanizzazione;
- nel diffondere ed aggiornare la modulistica via internet in modo da agevolare gli utenti e ridurre la necessità di ricorrere allo sportello fisico.

Quanto all'urbanistica, il Servizio comprende tra le sue principali attività: la realizzazione e gestione della strumentazione urbanistica generale che comprende il Piano di Assetto del Territorio (P.A.T.) e il Piano degli Interventi, nonché la redazione, attuazione e gestione degli strumenti di pianificazione attuativa.

Collabora, inoltre, con lo Sportello Associato per le Imprese (costituito dai Comuni di Thiene, Arsiero, Carrè, Chiuppano, Dueville, Laghi, Lastebasse, Marano Vicentino, Montecchio Precalcino, Pedemonte, Sarcedo, Tonezza del Cimone, Valdastico, Velo D'Astico e Villaverla), ufficio che accorpa nella stessa struttura le funzioni di Sportello Unico, competente per il territorio di Thiene, e di Sportello Associato per i comuni aderenti.

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Politiche del territorio	
Obiettivo operativo gestionale	Approvazione delle varianti urbanistiche dei Comuni di Carrè e Chiuppano	
Responsabile Primario (CdR)	Daniela Donà	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Professionista esterno	
Risorse finanziarie disponibili	/////	
Stakeholders	Amministrazione Comunale – uffici comunali – cittadini interessati dalla variante	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 dicembre 2024	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)		Nel corso del 2023 le due varianti sono state inviate al Genio civile per il parere di cui all'art. 89 del D.P.R. 6 giugno 2001, n. 380 contestualmente allo studio di microzonazione sismica di secondo livello.
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Nell'anno 2024, ricevuto il parere favorevole del Genio civile, saranno adottate le due varianti e avviato il procedimento di screening della VAS. Successivamente le due varianti potranno essere approvate previa stipula di eventuali accordi urbanistici (sia per Carrè che per Chiuppano)		Approvazione delle varianti entro il 31 dicembre 2024.
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Software degli atti amministrativi dei due Comuni.	

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Politiche del territorio	
Obiettivo operativo gestionale	Verifica e ricognizione dei piani attuativi ancora validi con evidenziazione delle aree da cedere e stato delle opere pubbliche	
Responsabile Primario (CdR)	Daniela Donà	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Personale dell'ufficio	
Risorse finanziarie disponibili	/////	
Stakeholders	Amministrazione Comunale – uffici comunali – cittadini e professionisti interessati	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	30 settembre 2024	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	I dati relativi ai piani attuativi sono rinvenibili nei singoli fascicoli.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Nell'anno 2024 dovrà essere redatto un documento di sintesi, da aggiornare, nel quale riportare i piani attuativi in vigore e evidenziare per ciascuno di essi l'adempimento successivo da curare.		Presentazione alla Giunta del documento di sintesi entro il 30 settembre 2024
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Documentazione della Giunta comunale	

Obiettivo 3

Obiettivo Strategico	Politiche del territorio e trasparenza amministrativa	
Obiettivo operativo gestionale	Aggiornamento del Regolamento edilizio tipo (Carrè e Chiuppano)	
Responsabile Primario (CdR)	Daniela Donà	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Personale dell'ufficio	
Risorse finanziarie disponibili	/////	
Stakeholders	Amministrazione Comunale –cittadini e professionisti interessati	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 dicembre 2024	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	I due Comuni di Carrè e Chiuppano sono dotati di un Regolamento edilizio, frutto della concertazione anche con i Comuni vicini.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Con i Comuni con i quali si è condivisa la stesura del Regolamento edilizio tipo esiste un tavolo di confronto nel quale vengono esaminate le questioni controverse di applicazione della normativa. Nell'anno 2024, previo confronto con gli altri Comuni, sarà elaborata una proposta di modifica di alcuni articoli del Regolamento e una verifica della coerenza di tali modifiche con le Norme tecniche operative del Piano degli Interventi.		Approvazione della modifica Regolamentare entro il 31 dicembre 2024.
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Apposita deliberazione consiliare	



Servizio tecnico manutentivo associato con il Comune di Chiuppano: Responsabile: geom. Giovanni Toniolo

L'ufficio si occupa dei lavori pubblici riguardanti nuove strutture, nonché la ristrutturazione e/o la manutenzione dei fabbricati e delle strade di competenza comunale. Lo studio e la caratterizzazione degli elaborati progettuali, secondo i diversi livelli di approfondimento (fattibilità, definitivo, esecutivo) prevede quale primo atto un attento esame delle condizioni in essere, nonché una valutazione sul loro sviluppo futuro.

Viene svolto un costante monitoraggio della rete di pubblica illuminazione.

Il servizio di manutenzione del verde viene in parte appaltato a ditte esterne. L'attività dell'ufficio relativamente all'appalto del verde è quella di gestire e coordinare l'operato della Ditta incaricata del servizio, in relazione a quanto contenuto in Capitolato. Nell'ambito della gestione di parchi pubblici l'ufficio controlla anche l'attività di apertura/chiusura dei parchi pubblici e degli acquisti che si rendono necessari sia per la sostituzione/posa di giochi esistenti, che per l'acquisto di nuove strutture ludiche, la piantumazione di nuove alberature, l'acquisto di cestini e panchine.

Al servizio compete anche la gestione ordinaria del Cimitero Comunale, nonché la cura dei procedimenti di alienazione di immobili e di accorpamento di immobili al demanio comunale.

Tra le competenze del servizio vi è anche quella relativa alla gestione dei rifiuti, tramite i rapporti con la società in house, affidataria del servizio.

Obiettivo 1

Obiettivo Strategico	Lavori pubblici finanziati con risorse del PNRR		
Obiettivo operativo gestionale	Appalto dei lavori di efficientamento energetico		
Responsabile Primario (CdR)	Geom. Giovanni Toniolo		
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Progettista esterno, Personale del servizio tecnico manutentivo, Centrale unica di committenza		
Risorse finanziarie disponibili	Finanziamento di euro 50.000,00 previsto dall’articolo 1, commi 29 e seguenti, della legge 27 dicembre 2019, n.160 (cd. “medie opere e piccole opere”), confluito nell’investimento PNRR 2.2: “Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni”		
Stakeholders	Cittadini ed imprese.		
Termini stimati di raggiungimento dell’obiettivo	15 settembre 2024		
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)		Il Comune è dotato del Piano dell'Illuminazione per il Contenimento dell'Inquinamento Luminoso (PICIL), cui vuole dare attuazione con I fondi a disposizione.	
INDICATORI DI RISULTATO			TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale			
Termine entro il quale deve essere approvata la determinazione di aggiudicazione dei lavori secondo la tempistica del PNRR			15 settembre 2024
Fonte per la verifica dell’obiettivo	Apposita determinazione di affidamento dei lavori reperibile nel software Atti amministrativi		

Obiettivo 2

Obiettivo Strategico	Politiche ambientali	
Obiettivo operativo gestionale	Approvazione del Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima	
Responsabile Primario (CdR)	Geom. Giovanni Toniolo	
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Personale del servizio tecnico manutentivo	
Risorse finanziarie disponibili	Somme stanziare nei precedenti bilanci.	
Stakeholders	Cittadini	
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	30 Aprile 2024	
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)	Con deliberazione consiliare n. 15 del 25 marzo 2021 fu approvato il Patto dei Sindaci per il Clima e l'Energia. Successivamente, con deliberazioni consiliari n. 24 del 29 giugno 2021 e n. 25 del 29 maggio 2023, si è aderito ed approvato il Patto dei Sindaci per la qualità dell'aria con la Provincia di Vicenza.	
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)
Indicatore temporale Approvazione consiliare del Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima, nonché approvazione definitiva del Piano intercomunale delle acque (già adottato).		30 aprile 2024
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Software Atti amministrativi	

Obiettivo 3

Obiettivo Strategico	Lavori pubblici		
Obiettivo operativo gestionale	Gestione di tutti i lavori finanziati dal PNRR e delle modalità burocratiche di rendicontazione.		
Responsabile Primario (CdR)	Geom. Giovanni Toniolo		
Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)	Progettista esterno, Personale del servizio tecnico manutentivo, anche a tempo determinato		
Risorse finanziarie disponibili	Nessuna aggiuntiva rispetto a quelle già previste in bilancio.		
Stakeholders	Cittadini.		
Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo	31 dicembre 2024		
LIVELLO DI PARTENZA (baseline)			
INDICATORI DI RISULTATO		TARGET (traguardo atteso)	
Indicatore temporale		Rispetto di tutte le tempistiche previste dai decreti di assegnazione del finanziamento con particolare riguardo alla rendicontazione	
Fonte per la verifica dell'obiettivo	Documentazione agli atti e piattaforma Regis		

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza: conferma e rinvio al PTPCT contenuto nel PIAO 2023-2025.

Come previsto nel punto 10.1.2. del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, *“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 ricorrono quando:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Poiché nessuna di tali evenienze si è verificata, viene confermato il PTPCT contenuto nel PIAO 2023-2025, sia per la parte relativa ai rischi corruttivi, che alla trasparenza (con l’eccezione di cui appresso) che al Codice di comportamento.

L’unica eccezione è rappresentata da una modifica della tabella relativa agli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, a seguito dell’approvazione della delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l’Aggiornamento 2023 del PNA 2022. In tale documento, infatti, si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall’Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L’Allegato 1) a quest’ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Bandi di gara e contratti”. Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.

Ai fini della pubblicazione in amministrazione trasparente si rinvia, dunque, a quanto previsto in tale delibera.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1: Struttura organizzativa

In allegato 3 viene riportato l'organigramma del Comune di Carrè suddiviso per servizi (le unità organizzative di maggiori dimensioni). Si evidenzia la composizione numerica dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato rilevata al 31 dicembre 2023. In ossequio alla disciplina per il trattamento dei dati personali vengono riportati i nominativi dei soli lavoratori per i quali già sono previste forme di diffusione dei dati, cioè Segretario comunale e incaricati di posizione organizzativa (si argomenti dall'art. 14 del Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33).

Si dà atto che nel corso del 2024 avranno luogo le consultazioni elettorali per il rinnovo dell'Amministrazione comunale e, pertanto, l'attuale organizzazione burocratica potrà subire modifiche anche in relazione ai rapporti con il Comune di Chiuppano relativamente ai servizi associati.

3.2: Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione Comunale si è dotata di una regolamentazione del lavoro agile in accordo con il Comune di Chiuppano (deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 27 giugno 2022). Si rinvia alla documentazione allegata al PIAO 2023-2025.

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);
- 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).

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

CONSISTENZA COMPLESSIVA DEL PERSONALE AL 31 dicembre 2023, escluso il Segretario comunale:

TOTALE: n. 18 unità di personale

tempo indeterminato	n. 17
tempo determinato	n. 1
tempo pieno	n. 12
tempo parziale o ridotto	n. 5

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

Segretario Generale	1 unità di personale	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	5 unità di personale	n. 2 con profilo di Funzionario amministrativo contabile n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo n. 2 con profilo di Funzionario tecnico
Area degli istruttori	9 unità di personale	n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Istruttore bibliotecario n. 3 con profilo di Istruttore tecnico
Area degli operatori esperti	3 unità di personale	n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico amministrativo n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico
Area degli operatori	////	////

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

Il limite è rappresentato dal rapporto percentuale esistente tra la spesa del personale e le entrate dei primi tre titoli detratto il Fondo crediti di dubbia esigibilità. In particolare, tale disciplina è prevista dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e dalle successive disposizioni attuative ed interpretative contenute nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni e nella circolare esplicativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno dell'8 giugno 2020. L'articolo 2 del Decreto contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione:

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

– per “Entrate correnti” si intende, invece, la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

In base a tali calcoli, i Comuni vengono, sostanzialmente, divisi in tre fasce:

A) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori inferiori alle soglie della tabella 1 del D.M.), ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

B) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori superiori alle soglie della tabella 3 del D.M.), ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate, fino a rientrare nei parametri;

C) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale (valori intermedi tra le due tabelle), per i quali il rapporto, calcolato sulla base dell’ultimo rendiconto approvato, non deve essere superato.

Orbene, i conteggi aggiornati con l’ultimo rendiconto di gestione approvato sono i seguenti:

Entrate da considerare	2020	2021	2022	Media triennio 2020-2022
Primi tre titoli dell’entrata	2.568.784,18	2.478.689,39	2.570.005,68	2.539.159,75
fondo crediti dubbia esigibilità stanziato assestato nell’anno 2022				129.703,93
media entrate al netto del fondo				2.409.455,82
Media entrate al netto del fondo dopo rettifiche				2.392.063,08

spese personale da considerare:	impegnato 2022
	687.271,35
al netto delle rettifiche	649.564,14

Ne deriva che il Comune di Carrè si colloca tra i Comuni con bassa incidenza della spesa di personale, risultando una percentuale del 27,15%, rispetto alla percentuale prevista per la fascia demografica di appartenenza del 27,20%. Per i Comuni che si collocano in tale fascia la spesa del personale può essere incrementata, ma senza superare il tetto di spesa previsto per la relativa soglia demografica che, per il Comune di Carrè, è del 27,20%.

Per ora, quindi, non sussistono gli spazi assunzionali per procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, con la conseguenza che appare opportuno rinviare ogni decisione su tale tipo di assunzioni all’aggiornamento del rapporto, una volta approvato il rendiconto di gestione del 2023.

Si segnala, ad ogni modo, che i valori relativi alla spesa del personale come risultante dal rendiconto possono essere rettificati in quanto:

- l’articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, prevede che «a decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni

e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente». E così Corte dei Conti, sez. Lombardia parere n. 65 del 22 aprile 2021 ha previsto che "la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58". Si veda anche Corte dei Conti Liguria 91/2020 ed Emilia Romagna 50/2021, riguardanti, rispettivamente, le assunzioni effettuate dal Comune di Genova per far fronte all'emergenza del crollo del Ponte Morandi e le assunzioni finanziate da altro ente pubblico;

- la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 73/2021 ha ritenuto che le spese sostenute per gli incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 non costituiscano spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale;
- il decreto ministeriale del 21 ottobre 2020. quanto alla spesa per il Segretario comunale in convenzione, precisa che "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";
- il comma 801 della legge n. 178 del 2020 (come modificato dal comma 735 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234) prevede che le assunzioni necessarie per raggiungere il rapporto un assistente sociale ogni 6.500 abitanti sono effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale; a tal proposito si segnala che il 26 ottobre 2022 è stata acquisita al protocollo comunale del Comune di Thiene (ente capofila dell'Ambito sociale territoriale) una risposta del Ragioniere Generale dello stato ad apposita richiesta di quel Comune, nella quale si consente di non considerare la spesa per le assunzioni degli assistenti sociali per il rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, qualora siano utilizzati le somme incrementative per i servizi sociali del Fondo di solidarietà comunale, sia che essi provengano dai comuni sotto obiettivo che da quelli sopra obiettivo; inoltre, il 7 dicembre 2022 Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, appositamente interpellato, ha comunicato sempre al Comune di Thiene che, a seguito dei numerosi quesiti in merito all'utilizzo della Quota servizi del Fondo Povertà e del contributo per le assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato, era stata predisposta un'apposita nota (la n. 10981 del 6 dicembre 2022), nei cui allegati sono riportati un prospetto riepilogativo (all. 1) dei riferimenti normativi dedicati alle assunzioni degli assistenti sociali con risorse a valere sulle quote indicate del Fondo povertà e del Fondo di solidarietà comunale e un foglio excel con uno schema sintetico (all. 2);
- Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate

all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

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

I commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 prevedono la necessità che la spesa del personale di ciascuno degli anni del triennio sia contenuta entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013; a tal fine costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

Si evidenzia, altresì, che nel concetto di spesa del personale:

- rientrano tutte le spese sostenute per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché per i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, nonché gli oneri riflessi e l'IRAP (art. 14 comma 7 del DL n. 78/2010), nonché ancora le spese per lavoratori socialmente utili (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 163/2008) e quelle per l'indennità sostitutiva per ferie non godute attribuita al personale cessato dal servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 94/2007); rientrano, pertanto, tra le spese del personale del Comune di Carrè anche quelle sostenute per il personale del Corpo di polizia locale del Consorzio Nordest Vicentino;
- non rientrano le spese per arretrati connessi ai rinnovi contrattuali, le spese per il personale disabile nel limite delle assunzioni obbligatorie (Corte dei Conti per il Veneto, Deliberazione n. 94/2007), le spese per il personale comandato per il quale si riceve un rimborso dall'Ente ove si svolge il servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 6/2009); anche le spese per gli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, per gli incentivi tecnici e per i diritti di segreteria e di rogito devono essere esclusi, in quanto la Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n. 16/2009 ne ha escluso la ricomprensione nelle spese di personale;
- la spesa ex comma 557 per gli anni 2023-2024-2025, è stata ipotizzata tenendo conto del personale in servizio e di quello per il quale il presente programma del fabbisogno prevede le assunzioni nel triennio; il parametro di riferimento è rappresentato dalla media della spesa del triennio 2011 – 2013, che è pari ad Euro 711.824,52.

Nelle somme previste nell'anno 2024 sono stati ricompresi anche gli oneri per eventuali assunzioni a tempo determinato. Cumulando tutti tali dati si ha un risultato di euro 675.278,64, ragione per la quale il limite viene rispettato e, comunque, sarà puntualmente monitorato in corso di gestione.

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

L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 prevede che i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 (la percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, ipotesi non ricorrente per il Comune di Carrè).

Il limite di spesa per il nostro ente è pari alla spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 11.794,84.

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti.

Non confluiscano nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Inoltre da tale limite sono escluse anche le assunzioni a tempo determinato utilizzate per attività correlate agli investimenti finanziati con fondi PNRR, in base a quanto previsto dall'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021 n. 152, convertito con modificazioni dall'art. 1 comma 1 L. 29 dicembre 2021 n. 233. La norma prevede:

Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), e all'[articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'[articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 giugno 2019, n. 58](#), e dell'[articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), nonché dell'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), nel limite della spesa aggiuntiva individuata in applicazione del presente comma.

Nel caso del Comune di Carrè la percentuale da applicare alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati a cui va sottratto lo stanziamento al FCDE del bilancio di previsione è pari all'1,8%, per cui il limite ammonta a € 43.370.20, di molto superiore alla spesa programmata nel bilancio relativo all'esercizio del 2024.

Nel corso del 2024 potranno essere attivate assunzioni a tempo determinato per eventuali esigenze produttive straordinarie e temporanee, quali ad es. quelle sostitutive, nel rispetto del limite di spesa del 2009.

Si dà atto, peraltro, che le spese per le assunzioni temporanee di persone svantaggiate derivanti dal Patto sociale per il Lavoro finanziato da Regione Veneto con DGR 1320/2022 sono eterofinanziate per la quasi totalità e, quindi, computabili per una minima parte al fine del rispetto del limite. La spesa prevista in bilancio è pari ad un operatore part-time a 20 ore per sei mesi.

Inoltre, si intende attivare nel 2024 l'assunzione di un funzionario a 12 ore settimanali per circa sei mesi per attività correlate al PNRR a supporto del servizio tecnico manutentivo. Tale spesa corrisponde a circa un terzo di quella annua prevista per l'assunzione di un operatore esperto a 22 ore a tempo indeterminato. Come sopra riportato, tale spesa è da intendersi non rilevante né per il rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, né per il parametro di cui all'art. 34 del d.l. n. 33.

In conclusione, sia la spesa per l'assunzione per il PNRR, sia quella eterofinanziata per il patto sociale non

rilevano ai fini del calcolo dei limiti di spesa.

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

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

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

Si evidenziando i vincoli non finanziari che è necessario rispettare per procedere ad assunzioni:

- ✓ ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente deve rispettare i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed inviare i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ✓ l'ente deve ottemperare 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 deve essere destinatario di domande di ricollocazione del personale iscritto negli elenchi di disponibilità pubblicati sul sito web della Funzione pubblica (art 2, comma 13, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135)
- ✓ l'ente non deve trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si dà, inoltre, atto che:

- l'avvio di procedure sia per nuove assunzioni a tempo indeterminato che a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sarà subordinata alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco (art 34, comma 6 del d. Lgs. 165/2001);
- in caso di assunzione di personale a tempo pieno sarà data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta (articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, secondo periodo).

b. stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2024: ////

ANNO 2025: ////

ANNO 2026: ///

Si precisa che nel corso del 2023 è deceduta una dipendente part-time a 22 ore su 36 inquadrata nell'area degli operatori esperti, che non è stata finora sostituita. L'intenzione è quella di procedere all'assunzione di un operatore esperto a tempo indeterminato nel momento in cui ci saranno spazi assunzionali per un'assunzione a tempo indeterminato part-time. Si rinvia ad un successivo aggiornamento del PIAO, dopo

l'approvazione del rendiconto di gestione 2023, che comporterà il ricalcolo degli spazi assunzionali e quindi la verifica della possibilità di assumere a tempo indeterminato.

c. stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In questa sezione sono descritte le novità nel fabbisogno di personale in correlazione a modifiche organizzative/funzionali in atto.

Assunzioni a tempo indeterminato

Si vorrebbe procedere all'assunzione di un'unità di personale operatore esperto a part-time per 22 ore a fronte del decesso di una dipendente nel corso del 2023. La spesa è stata prevista nel bilancio di previsione 2024-2026, ma attualmente non sussistono gli spazi assunzionali. Si provvederà a ricalcolarli dopo l'approvazione del rendiconto di gestione 2023, aggiornando il PIAO.

Adempimenti relativi alla legge n. 68/1999 per diritto al lavoro dei disabili

Come ogni anno il Comune ha provveduto a controllare la situazione, verificando l'assoggettamento alla L. 68/1999. Dal prospetto già inviato alle autorità competenti è emerso che dal 2024 il Comune è tenuto a ricoprire un posto destinato ai disabili.

La norma prevede, infatti, che coloro che hanno 15 o più dipendenti sono tenuti a ricoprire una quota di riserva destinata ai disabili.

Si sta controllando la possibilità di ottemperare al precetto normativo con una unità di personale già in servizio; qualora ciò non fosse possibile si dovrà procedere con un'assunzione riservata ai disabili. Con una prossima modifica del PIAO si forniranno aggiornamenti anche su questa questione.

Assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato.

In particolare, si ricorda che il Comune di Thiene è il capo convenzione dell'Ambito territoriale sociale che coinvolge trentadue Comuni. Nella convenzione che disciplina i rapporti tra i Comuni dell'Ambito si è concordato, con le modalità e nei tempi che saranno dettagliati successivamente, al "graduale raggiungimento del LEPS previsto dal Ministero di una proporzione tra assistenti sociali ed abitanti pari ad 1:5.000"; il raggiungimento di tale Livello Essenziale di prestazione passa, ovviamente, per un primo step, che è quello (il rapporto 1-a 6.500) che consente la possibilità di ottenere successivamente contributi dello Stato a valere sul fondo povertà per l'assunzione di ulteriori assistenti sociali. Per il 2023 si è, quindi, deciso di procedere all'assunzione degli assistenti sociali; si evidenzia che la legge 30 dicembre 2021 n. 234 (legge di bilancio per l'anno 2022), all'articolo 1, comma 734, ha integrato i criteri di riparto delle quote incrementalmente del Fondo di solidarietà comunale destinate ai servizi sociali, prevedendo che venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6.500.

A tal proposito si osserva che il Ragioniere generale dello Stato in apposita comunicazione, coerentemente a quanto previsto nella Nota metodologica 2022 sul Fondo di solidarietà comunale, ha confermato al Comune di Thiene la possibilità di assumere a tempo indeterminato assistenti sociali, in deroga ai limiti delle capacità assunzionali, a valere sulle quote aggiuntive del Fondo di solidarietà comunale, destinate ai servizi sociali, a prescindere dalla ricomprensione dei Comuni nella categoria "sotto" o "sopra" obiettivo. Il Comune di Thiene ha proceduto all'assunzione di quattro nuove figure di assistente sociale e alla stabilizzazione di altre due unità di tale profilo professionale.

In ogni caso, come sopra specificato (si veda sottosezione 3.3.1. a.1.) tali assunzioni derogano al rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Assunzioni a tempo determinato di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 1320 del 25 ottobre 2022 “Lavori di Pubblica Utilità e Cittadinanza Attiva”. Progetti per l’inserimento lavorativo temporaneo di disoccupati privi di tutele - Anno 2022”

Il Comune di Carrè nel 2023 ha aderito al progetto predisposto dal Comune di Thiene per ottenere i finanziamenti previsti dalla deliberazione di Giunta regionale del Veneto n. 1320 del 25 ottobre 2022. In tale progetto il Comune di Thiene ha assunto la veste di capofila anche dei Comuni di Bassano del Grappa, Carrè, Chiuppano, Isola Vicentina e Costabissara; in particolare, il progetto prevedeva, per il Comune di Carrè l’assunzione a tempo determinato di due unità di personale di categoria A, part – time 20 ore settimanali per sei mesi.

Il progetto è stato ammesso a finanziamento con Decreto n. 421 del 9 maggio 2023 del Direttore della Direzione Lavoro della Regione Veneto. Si è, però, potuto procedere all’assunzione di una sola unità di personale, per mancanza di domande.

Nel 2024-2026 è stata prevista per ciascun anno la spesa per una unità di personale area operatori part-time a 20 ore per sei mesi, essendoci l’intenzione di aderire a tale progetto anche per il futuro, qualora fosse rifinanziato.

Si tratta, in ogni caso, per la quasi totalità di spesa eterofinanziata e, quindi, da non considerare per tale parte ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

d. certificazioni del Revisore dei conti:

Il revisore dei conti ha espresso parere favorevole alla presente programmazione triennale del personale per gli anni 2024-2026 ai sensi dell’art. 19 comma 8 della L.n. 448/2001 con verbale n. 2 dell’8.02.2024. Essendo per ora previste solo assunzioni a tempo determinato Il Revisore dei conti con verbale n. 3 dell’8.02.2024 ha asseverato il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio per l’assunzione correlata agli investimenti finanziati con fondi PNRR, come previsto dall’art. 31 bis comma 1 del decreto legge 6 novembre 2021 n. 152, convertito con modificazioni dall’art. 1 comma 1 L. 29 dicembre 2021 n. 233.

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:

Tale modifica potrebbe essere effettuata con un prossimo aggiornamento del PIAO, nell’eventualità ci fossero nuovi spazi assunzionali a seguito dell’approvazione del rendiconto di gestione 2023.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti sia del Comune di Carrè che di altri comuni:

La sottoriportata tabella contiene le assunzioni a tempo indeterminato previste per gli anni 2024-2026:

categoria	2024	2025	2026
	//	//	//

Si tratta di dati in continuo aggiornamento, non essendo state considerate le possibilità di pensione anticipata previste dalla normativa (ad es. quota 103, opzione donna ...). Si ritiene che possano essere

considerate autorizzate tutte le assunzioni con finalità sostitutiva, compresa quella ipotizzata per un operatore esperto a 22 ore per l'area tecnica manutentiva, se adeguatamente motivate nel rispetto dei limiti delle capacità assunzionali sopra esposti, che saranno ricalcolati dopo l'approvazione del rendiconto di gestione 2023.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Al momento non sono previste assunzioni tramite l'istituto della mobilità volontaria, salvo l'ipotesi sopra esposta di non ricorrere a procedure selettive per eventuali assunzioni con finalità sostitutiva.

d) progressioni verticali di carriera:

L'attuale disciplina normativa prevede che *"fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"*. (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001).

Nel nostro ente in assenza di assunzioni dall'esterno la presente possibilità non può essere attivata.

Si tratta di una disciplina "a regime", da non confondere con quella transitoria, prevista dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16 novembre 2022.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

L'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevede che anche i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009. Tale limite è elevato al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 se il Comune, come è il caso del Comune di Carrè, è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni.

Relativamente al rispetto di tale limite si veda sopra 3.3.2. a3.

Quanto alle assunzioni a tempo determinato, sulla base delle previsioni attuali, per il triennio 2024-2026 è prevista una assunzione di un operatore part-time a 20 ore per sei mesi per il progetto del patto sociale per il lavoro. Tale spesa è quasi interamente eterofinanziata da fondi sociali europei che transitano attraverso la Regione Veneto e col Comune di Thiene che funge da capo-convenzione per vari comuni.

E' prevista anche l'assunzione a tempo determinato per 12 ore settimanali per n. 6 mesi di un funzionario ex categoria D per l'espletamento delle pratiche relative agli investimenti finanziati con fondi PNRR. Tale assunzione sarà effettuata ricorrendo all'istituto di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004.

Se fosse necessario procedere al turn over di personale cessato con assunzioni a tempo indeterminato potranno essere stipulati, nelle more della procedura selettiva, contratti a tempo determinato anche ricorrendo all'istituto di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004.

Non potendo ipotizzare le speciali circostanze che giustificano tali forme di lavoro per gli anni 2025 e 2026, nel calcolo complessivo della spesa per quegli anni è stato previsto un importo costante.

In ogni caso, sarà rispettato quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si ritiene che possano essere considerate autorizzate tutte le assunzioni a tempo determinato con finalità sostitutiva e produttiva, se adeguatamente motivate nel rispetto del limite di spesa.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

////

3.3.4 Formazione del personale

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare ed attuare attività formativa per il personale al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il valore della formazione, negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa con necessità di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi. Anche il Regolamento degli uffici e servizi prevede che il Comune valorizzi lo sviluppo e la formazione professionale dei suoi dipendenti come condizioni essenziali di efficacia della propria azione.

E' anche necessario attivare percorsi di inserimento per i nuovi dipendenti, con un idoneo addestramento agli strumenti e al ruolo, ed una formazione trasversale su prassi e procedure, alla quale affiancare un aggiornamento più mirato alle specifiche materie trattate dalle strutture di inserimento. Allo stesso modo si procederà in caso di procedure di mobilità interna.

Il nuovo CCNL dedica ampio spazio alla formazione, indicando fra l'altro che le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo

Si prevede pure che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista, ecc.

Dal punto di vista organizzativo, la formazione si svilupperà su due livelli:

- a) l'aggiornamento professionale, di competenza dei dirigenti delle diverse strutture organizzative;
- b) la formazione obbligatoria di base.

Relativamente all'aggiornamento professionale, le priorità di ammissione del personale alle iniziative risulteranno dalla segnalazione del responsabile di posizione organizzativa che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza, senza escludere l'acquisizione di conoscenze ulteriori, che possono promuovere una successiva rotazione del personale.

La formazione obbligatoria di base riguarderà i seguenti ambiti:

- Misure in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Trattamento dei dati personali;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro

Inoltre, potranno essere attivate attività formative di base, anche riguardanti competenze trasversali, preferibilmente con webinar.

La formazione sarà svolta sia da docenti esterni sia da docenti interni all'Ente.

L'art. 1, comma 14 sexies, del decreto legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito in legge 21 giugno 2023, n. 74, prevede che *“nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi”*.

In via sperimentale si individua come risorsa interna per le funzioni di docente o di tutor il Segretario comunale.

Il metodo didattico adottato sarà quello delle lezioni in aula, nonché, in alcuni casi, quello di formazione a distanza (e-learning), se del caso non in diretta, per agevolare la partecipazione del personale che lavora a distanza.

La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente pertanto la frequenza è ritenuta obbligatoria, i dirigenti hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative.

La partecipazione all'attività formativa comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4 - MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si formalizzano alcune indicazioni.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili di posizione organizzativa, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. I Responsabili effettueranno un monitoraggio costante di tutti gli obiettivi loro assegnati
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

Allegato 1 – organigramma (previsione 2024) – punto 3.1.

