



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

2024 - 2026

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 31.12.2023	n. dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2023
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	33

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 2024 – 2026, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 62 del 28.12.2023, 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 numero di Giunta comunale adottata nella seduta del ha provveduto ad approvare il Piano della Performance 2024 – 2026.

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, oltre che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta numero 33 del 28 febbraio 2023 e successivamente modificato con delibere di Giunta comunale numero 45 del 29 marzo 2023, numero 83 del 2 agosto 2023 e numero 149 del 14 dicembre 2023.

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 negli anni 2022 e 2023:

- 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 anche per il PIAO 2024 – 2026.

L'aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione, avvenuto con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione numero 605 del 19 dicembre 2023, è dedicato esclusivamente ai contratti pubblici, alla luce dell'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti di cui al decreto legislativo numero 36 del 31 marzo 2023.

A tal proposito le premesse della citata deliberazione evidenziano come "la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Pertanto, con questo Aggiornamento, si intendono fornire solo limitati chiarimenti e modifiche rispetto a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di

introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice”. “Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l’area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dall’agire pubblico”.

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. 100 del 24.09.2020 "Approvazione dell'accordo con il Comune di Miane per l'utilizzo congiunto di personale";
- n. 60 del 11.05.2023 “Approvazione modifiche al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi a seguito del nuovo CCNL del 16 novembre 2022” con cui è stata definita l’articolazione dell’ente in Settori (precedentemente definiti “Aree”), uffici e servizi ed è stato creato il nuovo Settore di Polizia Locale.

Di seguito viene riportato l’attuale organigramma:



ORGANIGRAMMA COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

SEGRETARIO COMUNALE BASSANI dott.ssa MANUELA

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	SETTORE AFFARI GENERALI	SETTORE SOCIO CULTURALE	SETTORE LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE	SETTORE EDILIZIA E URBANISTICA	SETTORE POLIZIA LOCALE
RESPONSABILE BARATTO dott.ssa CRISTINA	RESPONSABILE LUCCHETTA dott.ssa MARTA	RESPONSABILE BINOTTO dott.ssa FRANCESCA	RESPONSABILE PASQUALOTTO ing. LORIS part time	RESPONSABILE BONET dott. ALESSANDRO	RESPONSABILE BELLIN dott. RICCARDO
Funzionario amministrativo	Funzionario amministrativo	Assistente sociale	Funzionario tecnico part-time 50% (in convenzione con il Comune di Miane di cui è dipendente)	Funzionario tecnico part-time 50%	Funzionario di polizia locale
Funzionario amministrativo	Funzionario amministrativo	Assistente sociale (in convenzione part-time 50 % con altro ente)	Istruttore tecnico part-time	Istruttore tecnico	Agente di polizia locale
Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo	Istruttore tecnico	Istruttore tecnico	
Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo	Istruttore tecnico	Istruttore amministrativo part-time	
Istruttore amministrativo	Istruttore informatico part-time	Istruttore amministrativo part-time	Operatore esperto tecnico – manutentivo		
Operatore esperto amministrativo part-time	Operatore esperto amministrativo		Operatore esperto tecnico – manutentivo		
	Operatore esperto amministrativo		Operatore esperto tecnico – manutentivo		
	Operatore esperto amministrativo				
	Operatore esperto amministrativo part-time				

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. del "Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2024 - 2026" 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 è accompagnata 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	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 33 unità di personale a tempo indeterminato (compreso n. 1 dipendente di altro ente in convenzione al 50%)</p> <p>di cui:</p> <p>n. 26 a tempo pieno (di cui n. 1 uomo in convenzione al 50% in quanto dipendente di altro ente)</p> <p>n. 7 a tempo parziale (n. 2 uomini e n. 5 donne)</p> <p>In sostituzione di un dipendente a tempo pieno e indeterminato, assente con diritto alla conservazione del posto, è stato assunto un lavoratore a tempo determinato (dal 16.11.2023 al 04.06.2024) e parziale (30/36 ore settimanali).</p>
--	---	---

		<p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</p> <p>In esito alla riclassificazione del personale, in vigore il 01.04.2023, primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, nella declinazione della dotazione organica, le Categorie (A, B, C, D) sono state sostituite dalle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali sono stati individuati nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come modificato con deliberazione della Giunta comunale n.60 del 11.05.2023 Del nuovo sistema di classificazione del personale e dell'inquadramento del personale nei nuovi profili professionali è stata effettuata ricognizione dal Responsabile del Settore Economico finanziario con determinazione n. 270 del 25.05.2023.</p> <p>n. 9 dipendenti AREA FUNZIONARI (EX CAT. D) con i seguenti profili professionali: n. 4 con profilo di Funzionario amministrativo n. 2 con profilo di Funzionario tecnico n. 2 con profilo di Assistente sociale n. 1 con profilo di Funzionario di polizia locale</p> <p>Tra i dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari n. 6 (di cui n. 3 uomini e n. 3 donne) sono incaricati di elevata qualificazione.</p> <p>n. 16 dipendenti AREA ISTRUTTORI (EX CAT.C) con i seguenti profili professionali n. 9 con profilo di Istruttore amministrativo n. 5 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Agente di polizia locale n. 1 con profilo di Istruttore informatico</p> <p>n. 8 dipendenti AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B3 e B1) con i seguenti profili professionali: n. 5 con profilo di Operatore esperto amministrativo n. 3 con profilo di Operatore esperto tecnico - manutentivo</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</p> <p>a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e dal decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi</p>

assunzionali disponibili con riferimento ai rendiconti di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale con i seguenti risultati:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa del personale ed entrate pari al 21,38 %;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 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 2024 - 2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 292.829,45, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.426.168,91;
- applicando l'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, 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 *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- dai calcoli sopra evidenziati ne deriva che la capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2024, ammonta pertanto ad Euro 292.829,45, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, 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 1.426.168,91.

Includendo le assunzioni previste dal presente Piano, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 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 2022 Euro 1.133.339,46 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. 17 marzo 2020 Euro 292.829,45= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.426.168,91 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE ANNO 2024 Euro 1.331.450,00.
--

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa

dal d.m. 17 marzo 2020;

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione;
- 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 gli anni 2024 - 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.024.246,89

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per gli anni 2024 - 2026: Euro 984.341,61
--

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

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 16.769,78
--

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024 Euro 16.769,78
--

a.4) Verifica dell’assenza di eccedenze di personale

L’ente ad inizio anno 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 Settore, con esito negativo.

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 comunicazioni disponibili, non sono previste cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Con modifica della presente Sezione del precedente PIAO 2023 – 2025, approvata con deliberazione della Giunta comunale n.45 del 29.03.2023, era stata prevista l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Collaboratore professionale tecnico (cat.B3), in sostituzione di un dipendente di pari profilo che cessava dal servizio con decorrenza 01.12.2023 per pensionamento. La procedura per l'assunzione è stata avviata nel corso del 2023 in con la richiesta inoltrata dall'Ente a Veneto Lavoro, ai fini degli artt. 34 e 34 bis del d.lgs.165/2001, con riscontro negativo e successivamente mediante lo scorrimento della graduatoria dell'ente per pari profilo, conclusasi con il rifiuto della proposta di assunzione da parte degli idonei. Pertanto, con deliberazione di Giunta comunale n. 149 del 14.12.2023, è stata ulteriormente modifica la Sezione 3.3 del precedente PIAO 2023 – 2025 spostando al 2024 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato dell'Operatore professionale tecnico – manutentivo (ex Collaboratore professionale tecnico - cat.B3), in sostituzione del dipendente di pari profilo professionale cessato per pensionamento.

Nella presente programmazione si conferma l'assunzione in oggetto nell'esercizio 2024.

n. certificazioni del Revisore dei conti:

La modifica della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene sottoposta al parere del

	<p>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 24.01.2024).</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non sono previste modifiche.</p> <p>b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Nell'anno 2024 è prevista la seguente assunzione a tempo pieno e indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Operatore professionale tecnico - manutentivo (nel precedente ordinamento professionale definito "Collaboratore professionale tecnico – cat.B3) in sostituzione di un dipendente di pari profilo professionale cessato con decorrenza 01.12.2023 per pensionamento, da assegnare al Settore Lavori pubblici - ambiente da reperire mediante procedura di mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001, scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti. <p>Si dà atto della possibilità per l'Ente di provvedere a sostituzioni di personale che dovesse cessare in corso d'anno con altro lavoratore di pari profilo professionale senza ulteriori modifiche del presente PIAO, mediante procedura di mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001, scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti o indizione di concorso;</p> <p>c) Assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>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.</p> <p>d) Progressioni verticali di carriera:</p> <p>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.</p> <p>e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Si ritiene necessario prevedere che l'Ente possa avvalersi di forme di lavoro flessibili anche nell'anno 2024 (a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi,</p>

		<p>somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017), nel rispetto dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 (esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale) e del limite annuale di spesa dettato dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, che ammonta ad euro 16.769,78;</p> <p>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.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Con deliberazione della Giunta comunale n. del l'ente ha provveduto ad approvare il Piano della formazione per l'anno 2024 che analizza:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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 2024 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.</p> <p>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.</p> <p>c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del</p>

		<p>personale</p> <p>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.</p> <p>d) Obiettivi e risultati attesi della formazione</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze; ▪ incremento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti per una migliore performance del personale coinvolto.

La presente sezione “Organizzazione e capitale umano” del PIAO 2024 – 2026 è stata tramessa in data 23.01.2024 alla Consigliera di parità, politiche giovanili e pari opportunità, ai sensi dell’art. 48 del Codice delle pari opportunità D.lgs. 198/2006.

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.