



CITTA' DI PIOVE DI SACCO

Provincia di Padova

COPIA

N°78
Reg. deliberazioni

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

| | |
|----------------|--|
| OGGETTO | Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021. |
|----------------|--|

Oggi **ventisei** del mese di **luglio** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 18:45, in Palazzo Jappelli residenza Municipale convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

| | | Presenti/Assenti |
|--------------------|-----------|------------------|
| GIANELLA DAVIDE | SINDACO | Presente |
| PIZZO LUCIA | ASSESSORE | Presente |
| Ranzato Paola | ASSESSORE | Presente |
| Carnio Luca | ASSESSORE | Presente |
| ROSTELLATO MARTINA | ASSESSORE | Presente |
| CESARATO LORENZO | ASSESSORE | Presente |

6

0

Partecipa alla seduta e verbalizza, il SEGRETARIO GENERALE DOTT.SSA TAMMARO LAURA.

GIANELLA DAVIDE nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

| | |
|---------|--|
| OGGETTO | Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021. |
|---------|--|

LA GIUNTA COMUNALE

Collegato in videoconferenza il Sindaco Gianella Davide. Sono presenti in sala gli assessori Pizzo Lucia, Cesarato Lorenzo, Ranzato Paola, Carnio Luca, Rostellato Martina e il Segretario Generale Dott.ssa Tamaro.

Premesso che:

l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*

- e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

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

l'art. 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

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

l'art. 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

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

l'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che:

“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

l'art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6

agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;

l'art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

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

Preso atto che:

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

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Dato atto che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 23.12.2021 è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 79 del 23.12.2021 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- il Comune di Piove di Sacco ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):
 - a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 23.12.2021, aggiornato con delibera di Giunta comunale n.8 del 25.01.2022;
 - b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 26/04/2022;
 - c) Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022-2024, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 08.02.2022, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54

del 24.05.2022;

d) Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 23.12.2021;

- non si è invece ancora provveduto all'aggiornamento della sola Pianificazione Organizzativa del Lavoro Agile per il triennio 2022-2024;

Rilevato che:

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 3) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- 4) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 7) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- a) **Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.
- b) **Sottosezione di programmazione Performance:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;
- c) **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- a) **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- b) **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
- c) **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

4. SEZIONE 4. MONITORAGGIO: ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi

corruttivi e trasparenza”.

All’art. 2, comma 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”*;

all’art. 7, comma 1, che *“Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”*

all’art. 8, comma 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;

all’art. 8, comma 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”*.

all’art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che:

il Comune di Piove di Sacco, come precedentemente illustrato, ha già provveduto, ben prima della data di pubblicazione del sopra citato D.P.R. n. 81/2022, a dare attuazione a quasi tutte le disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all’epoca della loro adozione;

al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell’azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, si ritiene opportuno dare attuazione al suddetto D.P.R. n. 81/2022 ed al sopra citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché l’unica pianificazione sopra citata non ancora approvata e che sarà approvata in questa sede, all’interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

sulla base dell’attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall’attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Piove di Sacco ha quindi il compito principale di fornire, in modo organico, una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n.

190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

il Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e viene approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali e pertanto i singoli Enti non hanno competenze o oneri specifici se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano
- fornire supporto alle attività del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, se richiesto
- rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 3 giorni;
- comunicare al Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 15 giorni, delle misure attuative, adottate per realizzare il Piano.

Ritenuto pertanto meritevole di approvazione il Piano predisposto secondo il relativo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione – opportunamente adeguato all’avanzato stato di attuazione della programmazione del corrente esercizio per i motivi sopra esposti - che **allegato** alla presente deliberazione con la lettera **A** ne costituisce parte integrante e sostanziale, al quale si aggiungono in parte integrante e sostanziale:

- la Pianificazione organizzativa del Lavoro Agile 2022-2024 **allegata** con la lettera **B**, nei contenuti – costituenti aggiornamento della Pianificazione del triennio 2021-2023 - che sono stati preventivamente comunicati alle rappresentanze sindacali del personale, le quali non hanno avanzato a riguardo alcuna osservazione nel termine appositamente assegnato dall’Amministrazione comunale con nota prot. 30856 in data 14 luglio u.s.;
- l’aggiornamento della Pianificazione dei fabbisogni di personale **allegato** con la lettera **C**, che si è reso necessario a seguito di sopravvenute nuove esigenze imprevedibili emerse a seguito di alcune recentissime domande di pensionamento di personale e dell’assegnazione al Comune di importanti contributi per lavori pubblici a valere sul PNRR, così come meglio esposto nel medesimo allegato C;

Visto:

il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

la Legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;

il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;

la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”;

la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022;

la Legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 14;

la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 48;

la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);

la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di

garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)”, ed in particolare l’art. 2, comma 594, lettera a) che disciplina il “Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio”;

il Decreto Legge 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’Amministrazione digitale”, ed in particolare l’art. 12 che disciplina “Norme generali per l'uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa”;

il “Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023”, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;

il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

il Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, che all’articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

l’art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;

il Decreto Legge 24 marzo 2022, n. 24;

il Regolamento per l'attribuzione delle competenze ed il funzionamento degli organi e degli uffici approvato con atto consiliare n. 71 del 22/6/1992 e ss.mm.

lo Statuto comunale, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.106 del 2/10/1991 e ss.mm.

Vista la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm.;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm.;

Considerata l'urgenza di provvedere ai fini del perfezionamento delle assunzioni previste nell'allegato sub C;

Con voti favorevoli unanimi espressi per appello nominale,

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, secondo il relativo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione – opportunamente adeguato all'avanzato stato di attuazione della programmazione del corrente esercizio per i motivi esposti nelle premesse - che allegato alla presente deliberazione con la lettera A ne costituisce parte integrante e sostanziale, unitamente alla Pianificazione organizzativa del Lavoro Agile 2022-2024 allegata con la lettera B ed all'aggiornamento della Pianificazione dei fabbisogni di personale allegata con la lettera C, entrambi costituenti parte integrante e sostanziale del suddetto PIAO;

2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. di dare mandato al Responsabile del Settore I di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. di dare mandato al Responsabile del Settore I di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con separata e unanime votazione favorevole, espressa per appello nominale, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000.

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

| | |
|----------------|--|
| OGGETTO | Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021. |
|----------------|--|

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO

F.to GIANELLA DAVIDE

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to DOTT.SSA TAMMARO LAURA

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

REGOLARITA' TECNICA

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

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

*per la motivazione indicata con nota:

Data 26-07-22

Il Responsabile del servizio
F.to TROMBONI LEONARDO

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

REGOLARITA' CONTABILE

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

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

*per la motivazione indicata con nota:

Data 26-07-22

Il Responsabile del servizio
F.to Pinton Roberto

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 78 del 26-07-2022

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 1250.

COMUNE PIOVE DI SACCO li 03-
08-2022

L' INCARICATO

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 78 del 26-07-2022

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

L'INCARICATO

Comune di Piove di Sacco
Provincia di Padova

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

| SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | |
|--|--|
| Comune di Piove di Sacco Indirizzo: Piazza Matteotti, 4 Codice fiscale 80009770282 Partita IVA: 00696250281 Sindaco: Davide Gianella Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 102 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 20.112 Telefono: 049 9709111 Sito internet: http://www.comune.piovedisacco.pd.it/ E-mail: polisportello@comune.piove.pd.it PEC: polisportello@pec.comune.piove.pd.it | |
| SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | |
| Sottosezione di programmazione Valore pubblico | Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 23.12.2021 |
| Sottosezione di programmazione Performance | Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 08.02.2022, modificato con. deliberazione di Giunta Comunale 54 del 24.05.2022 Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale 168 del 23.12.2021 |
| Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza | Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 26/04/2022 |

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

| | |
|---|---|
| Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa | Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 23.07.2018 e ss.mm.ii. |
| Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile | Programmazione degli obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), Allegato 1 al presente Piano |
| Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale | Pianificazione triennale del fabbisogno di personale (modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022 - 2024 approvato con Delibera di Giunta comunale n. 169 del 23.12.2021 e aggiornato con Delibera di Giunta comunale n.8 del 25.01.2022) Allegato 2 al presente Piano |

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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 alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'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.

Disciplina del Lavoro Agile

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

Introduzione.

Il lavoro agile trova la prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n.81, "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", all'interno del quale viene definito come "*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*" (art. 18).

L'introduzione del lavoro agile ha configurato un nuovo paradigma nell'intendere il lavoro pubblico e con esso un diverso approccio non solo dei dipendenti ma anche della dirigenza e degli amministratori. Il lavoro agile supera infatti la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ovvero sulla presenza del dipendente, assumendo quale principio fondante l'accordo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Con la prestazione in "smart working" si prescinde quindi dal luogo, dal tempo e dalle modalità impiegate per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Nel raggiungere questo obiettivo si richiede da un lato l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la responsabilizzazione verso i risultati, che devono essere patrimonio del lavoratore, mentre per le amministrazioni si impone la flessibilità dei modelli organizzativi e l'adozione di un deciso cambiamento in termini di maggiore capacità di programmazione, coordinamento, monitoraggio ed adozione di azioni correttive.

Con l'emergenza epidemiologica da COVID-19, la necessità di adottare comportamenti diretti a prevenire il contagio ha determinato un deciso incremento del ricorso al lavoro agile, che nei mesi della massima allerta sanitaria è stato definito come "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" (art. 87 del DL 18/2020).

Il percorso di superamento dello smart working emergenziale nella Pubblica amministrazione è cominciato il 10 marzo 2021, con il **Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale** siglato tra Governo e sindacati, in cui si concordava "la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata".

Le tappe successive sono state:

1) il **decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52** "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19", che ha modificato l'art.14 comma 1 della L. 7 agosto 2015, n. 124, e l'art 263 del D.L. 19 maggio 2020 n.34, prevedendo che: "*1. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. (A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo del presente comma, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo*

modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui alla lettera b) del comma 1 del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonche' nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente)"

2) il **decreto legge "proroghe" n. 56/2021**, che ha riguardato il superamento di vincoli rigidi e soglie percentuali minime per l'applicazione dello smart working nella Pubblica amministrazione;

3) il **Dpcm 24 settembre e Dm 8 ottobre 2021**, con cui dal 15 ottobre è stato ripristinato il lavoro in presenza come modalità ordinaria nella Pa;

4) in parallelo, sono state avviate le trattative per i **rinnovi contrattuali**, nell'ambito dei quali devono essere disciplinati gli aspetti di tutela dei diritti dei lavoratori, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile: il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze e ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

L'art.14 comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato del D.L. 22 aprile 2021 n.52 dispone:

*"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro (e del lavoro agile). Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'[articolo 10, comma 1, lettera a\), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il **15 per cento** dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonche' della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al **15 per cento** dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.*

Le "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche concordate con i sindacati e approvate dalla Conferenza Unificata Stato-Regioni-Autonomie Locali il 16 dicembre 2020, prevedono che lo svolgimento del lavoro agile sia rimesso all'**accordo individuale con il lavoratore**, in cui vengono definiti durata, modalità e obiettivi della prestazione. Le linee guida prevedono le seguenti ulteriori condizioni per lo smart working:

- a) l'**invarianza dei servizi** resi all'utenza;
- b) l'adeguata **rotazione del personale** autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi **strumenti tecnologici idonei** a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la necessità, per l'amministrazione, della previsione di un **piano di smaltimento del lavoro arretrato**, ove accumulato;
- e) la fornitura di **idonea dotazione tecnologica** al lavoratore;
- f) il prevalente **svolgimento in presenza** della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

Ogni amministrazione può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale **settimanale, mensile o plurimensile**. Ciò consente di prevedere l'utilizzo dello smart working con ampia flessibilità, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza contenuta nelle linee guida potrà essere raggiunta anche al termine della programmazione. In sintesi, ciascuna amministrazione potrà equilibrare lavoro agile e in presenza secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, anche considerando l'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo.

Il POLA costituisce sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, e prevede un'applicazione progressiva e graduale, sulla base di un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio e da rinnovare annualmente, a scorrimento progressivo.

Il presente Piano è redatto secondo quanto previsto dal citato art. 263 comma 4-bis, seguendo le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica ed il template nella versione semplificata.

Il presente documento potrà essere adeguato in caso di emanazione di misure di carattere normativo e tecnico.

PARTE 1 - LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO -

Stato di applicazione del lavoro da remoto

L'adozione di forme di lavoro agile ha preso inizio nel 2020, a seguito del DPCM del 11 marzo 2020 e con finalità di prevenzione del contagio nell'ambiente di lavoro a fronte del manifestarsi della pandemia da Covid-19, con l'emanazione del decreto del Sindaco in data 12 marzo 2020 (con cui sono state individuate le attività del Comune da considerare "attività indifferibili da rendere in presenza") e della Direttiva del Segretario Generale prot. n. 9130 del 12 marzo 2020. I Responsabili di Settore hanno individuato i dipendenti che non svolgevano attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e attività indifferibili da rendere in presenza, per i quali è stato possibile attivare il lavoro agile. I Responsabili del Settore I, avvalendosi dell'ufficio CED, ha attivato con urgenza le necessarie soluzioni tecniche (*remote desktop*) atte a consentire ai dipendenti interessati lo svolgimento dell'attività lavorativa presso il proprio luogo di residenza o domicilio.

Il lavoro agile è stato attivato con priorità per determinate categorie di lavoratori e in seguito con appositi atti di organizzazione interna. I Responsabili di Settore hanno provveduto alla mappatura delle attività delle rispettive articolazioni organizzative che potevano essere svolte in modalità di lavoro agile, ed hanno conseguentemente individuato i dipendenti assegnati al lavoro agile per una parte dell'orario settimanale di lavoro. Alla data del 31 dicembre 2020 la ripartizione del personale tra i dipendenti esclusivamente in presenza e quelli autorizzati al lavoro agile, era la seguente:

| Totale dipendenti | Lavoratori in presenza | Autorizzati al lavoro da remoto |
|-------------------|------------------------|---------------------------------|
| 98 | 70 | 28 |

Nello specifico, la suddivisione dei dipendenti che fruivano o meno del lavoro agile con strumenti di lavoro propri o messi a disposizione dell'Ente, suddivisi nelle diverse aree organizzative, era la seguente:

| Settore | N° dipendenti | N° dipendenti che lavorano da remoto |
|------------|---------------|--------------------------------------|
| SETT. I | 12 | 4 |
| SETT. II | 10 | 5 |
| SETT. III | 16 | 3 |
| SETT. IV | 11 | 4 |
| SETT. V | 7 | 3 |
| SETT. VI | 20 | 2 |
| SETT. VII | 8 | 4 |
| SETT. VIII | 14 | 3 |

Il percorso di superamento dello smart working emergenziale nella Pubblica amministrazione, è stato intrapreso con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato tra Governo e sindacati, il decreto legge n. 52/2021 e il decreto legge n. 53/2021, che hanno riguardato il superamento di vincoli rigidi e soglie percentuali minime per l'applicazione dello smart working nella Pubblica amministrazione, e il Dpcm 24 settembre e Dm 8 ottobre 2021, con cui dal 15 ottobre è stato ripristinato il lavoro in presenza come modalità ordinaria nella Pa;

In osservanza delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche concordate con i sindacati e approvate dalla Conferenza Unificata Stato-Regioni-Autonomie Locali" lo svolgimento del lavoro agile è ora rimesso all'accordo individuale con il lavoratore, in cui vengono definiti durata, modalità e obiettivi della prestazione, osservando le seguenti condizioni: invarianza dei servizi resi all'utenza, adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza, l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile, la necessità, per l'amministrazione, della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato, la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore e il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti. Il Segretario generale ha emanato la circolare prot. 43810 del 29.10.2021 contenente misure organizzative per il rientro dal lavoro agile ai sensi del Decreto F.P. 8.10.2021. Attualmente pertanto l'amministrazione prevede l'utilizzo dello smart working con ampia flessibilità, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza e con il fine di equilibrare lavoro agile e in presenza secondo le modalità organizzative più congeniali alla situazione, anche considerando l'andamento epidemiologico.

| Totale dipendenti | Lavoratori in presenza | Autorizzati al lavoro da remoto |
|-------------------|------------------------|---------------------------------|
| 103 | 70 | 28 |

| Settore | n. dipendenti | N° dipendenti autorizzati al lavoro da remoto |
|------------|---------------|---|
| SETT. I | 13 | 2 |
| SETT. II | 10 | 3 |
| SETT. III | 16 | 2 |
| SETT. IV | 11 | 3 |
| SETT. V | 11 | 2 |
| SETT. VI | 20 | 1 |
| SETT. VII | 8 | 1 |
| SETT. VIII | 15 | 1 |

PARTE 2

MODALITA' ATTUATIVE

Questo Comune ha ottenuto un finanziamento derivante dall'adesione ad un progetto del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e del Fondo Sociale Europeo: nel corso del 2021 sono state realizzate otto iniziative di formazione tra corsi, seminari e workshop, destinati sia ai Responsabili di Settore che agli altri dipendenti, in seguito alle quali è stato ottenuto un contributo per l'acquisto di 8 personal computer da assegnare ai lavoratori in *smart working*.

Con D.P.C.M. del 23.9.2021 è stato stabilito che a decorrere dal 15 ottobre 2021 il lavoro agile cessa di essere una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa; in data 8.10.2021 il Ministro della Pubblica Amministrazione ha definito con Decreto le "modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni". Ai sensi dell'art. 1 del suddetto Decreto questo Comune ha assunto misure organizzative per il rientro del personale, e in tutti gli uffici del Comune sono stati adottati gli accorgimenti necessari affinché le postazioni di lavoro garantiscano la sicurezza dei lavoratori e degli utenti. Ciascun Responsabile di Settore è attualmente tenuto a valutare, per l'ambito organizzativo di sua competenza se ed in che termini sia opportuno autorizzare uno o più collaboratori al lavoro agile, previo motivato accertamento della sussistenza delle seguenti condizioni:

1 – che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti (cittadini ed imprese) e che sia garantita la regolarità, continuità ed efficienza di detti servizi nonché il rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;

2 – che, grazie a un'adeguata rotazione del personale collocato in lavoro agile, per ciascuno che sia sottoscritto l'accordo individuale previsto dall'art. 18 della Legge n. 81/2017 in cui siano definiti gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile e le modalità e criteri di successiva verifica e misurazione della stessa nonché le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro e le eventuali fasce di contattabilità.

Di conseguenza l'attività di lavoro agile potrà eseguirsi solo con una puntuale motivata autorizzazione del Responsabile di Settore competente e con la stipula di apposito accordo individuale secondo lo schema contenuto nell'ambito del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (c.d. POLA) allegato sub "E" al P.E.G. 2021/2023.

1 Allegati

ALLEGATO 1

Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

(desunta dagli atti di organizzazione immediata dei Settori in lavoro agile)

ALLEGATO 3

Misure organizzative per lo smart working

schema Accordo individuale ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 81/2017 ed allegata disciplina organizzativa

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

RESPONSABILI DI SETTORE

Lo svolgimento del lavoro agile ha avuto come principale protagonista il gruppo direttivo dell'Ente (Segretario e Responsabili apicali) nel ruolo di promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. Al vertice gestionale è richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

Con il percorso di superamento dello smart working emergenziale nella Pubblica amministrazione, iniziato nel corso del 2021, sempre di più il lavoro agile è stato inteso come una disciplina atta a favorire la produttività e l'orientamento ai risultati, a conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, e a consentire, nello stesso tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

lo svolgimento del lavoro agile è ora rimesso all'**accordo individuale con il lavoratore**, in cui vengono definiti durata, modalità e obiettivi della prestazione, con l'intento di assicurare l'**invarianza dei servizi** resi all'utenza, l'adeguata **rotazione del personale** in smart working, l'adozione di appositi **strumenti tecnologici e infine il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti**

I sostanza l'amministrazione potrà equilibrare lavoro agile e in presenza secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, anche considerando l'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo

Comitati unici di garanzia (CUG):

Si è rafforzato il ruolo del CUG al fine di sottolineare l'importanza della partecipazione femminile al mercato del lavoro e delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale. Tali misure sono individuate quale strumento per migliorare il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. In particolare, tra le modalità di lavoro flessibile rientrano le misure del part-time e dello [smart working](#). Si richiama inoltre il principio del gender mainstreaming, strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi, che fa in modo che le donne e gli uomini possano beneficiare in ugual misura dell'uguaglianza e della parità tra i sessi.

Nucleo di valutazione:

Il Nucleo di valutazione viene coinvolto, principalmente nella fase di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e nella ridefinizione degli indicatori necessari per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance individuale con specifico riferimento ai dipendenti assegnati al lavoro agile, e in generale sull'adeguatezza metodologica degli elementi di novità introdotti. Il processo di valutazione delle performance individuali ha lo scopo di coinvolgere le persone nelle strategie e negli obiettivi dell'Amministrazione, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno per il raggiungimento di tali obiettivi; la definizione di un processo strutturato e formalizzato di assegnazione degli obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione, di confronto fra i soggetti interessati, comporta uno scambio costante che consente di individuare percorsi di crescita delle competenze delle persone anche attraverso formazione ed attività dedicate. Compete al Nucleo verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i Responsabili di Settore e tutti i dipendenti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

Responsabili della Transizione al Digitale (RTD):

I progetti di trasformazione digitale hanno come obiettivo la programmazione dell'estensione dell'utilizzo di SPID/CIE, la messa on line di tutti i servizi (procedimenti) rivolti ai cittadini, alle imprese e ai liberi professionisti, l'adozione dell'interfaccia mobile IO, la completa adozione di pago PA, la completa realizzazione del processo di dematerializzazione del flusso documentale, la trasformazione del sito in una piattaforma di erogazione dei servizi on line, l'adozione concreta del paradigma cloud e la dismissione dei data center di fascia B. La recente diffusione dello smart working ha favorito l'emergere di una sensibilità culturale dei dipendenti verso nuovi paradigmi di "produttività" rispetto al canonico concetto di "attestazione di presenza" della pubblica amministrazione. In tal senso, rappresenta un rilevante potenziale cambiamento culturale nelle relazioni Ente-dipendente. La centralità del RTD è evidenziata anche nel Piano triennale per l'informatica per la PA 2020-2022 e nel suo aggiornamento 2021 - 2023, che affida alla rete dei RTD il compito di definire un *maturity model* per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari.

PARTE 4

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

| DIMENSIONI | OBIETTIVI | INDICATORI | STATO 2020 (baseline) | FASE DI AVVIO Target 2021 | FASE DI SVILUPPO INTERMEDI Target 2022 | FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023 | FONTI |
|---|--|------------|-----------------------------|---|---|--|-------|
| CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE | SALUTE ORGANIZZATIVA | | | | | | |
| | Coordinamento organizzativo del lavoro agile | | sì | sì | sì | sì | |
| | Monitoraggio del lavoro agile | | sì | sì | sì | sì | |
| | Programmazione per obiettivi/progetti/processi | | sì | sì | sì | sì | |
| | % lavoratori autorizzati al lavoro da remoto | | 28,57 % | 28,57 % | 14,00 % | 14 % | |
| | SALUTE PROFESSIONALE | | | | | | |
| | % responsabili che hanno partecipato a corsi di formazione in materia di lavoro agile | | 12,00 % | 100% (*) | 100% (*) | 100% (*) | |
| | %Responsabili che adottano un approccio per obiettivi/progetti/processi per coordinare il personale | | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | %Lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile (*) | | 16% | 100% (*) | 100% (*) | 100% (*) | |
| | %Lavoratori che lavorano per obiettivi /progetti/processi sul totale dei dipendenti assegnatari di mansioni amministrative | | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | SALUTE DIGITALE | | | | | | |
| | % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno | | 5% | 100% | 100% | 100% | |
| | % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione | | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | n. PC per lavoro agile forniti dal Comune | | 12 | 16 (*) | 16 (*) | 16 (*) | |
| | % lavoratori agili dotati di pc portatile comunale | | 0 | 35% (*) | 35% (*) | 35% (*) | |
| | Sistema VPN | | sì | sì | sì | sì | |
| | Intranet | | sì | sì | sì | sì | |
| | % applicativi consultabili in lavoro agile | | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | % banche dati consultabili in lavoro agile | | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | % firma digitale tra lavoratori agili (se responsabili di procedimento) | | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | % processi interni digitalizzati | | 50% | 80% | 100% | 100% | |
| | % servizi digitalizzati (rivolti agli utenti esterni) | | 30% (stima) | 100% | 100% | 100% | |
| | SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA | | | | | | |
| | Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile € | | 0,00 | 7.500 (*) | 7.500 (*) | 7.500 (*) | |
| | Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile € | | 20.946 ,97 | 21.000 (*) | 21.000 (*) | 21.000 (*) | |
| | Investimenti in digitalizzazione di servizi/progetti/processi € | | 22.529 ,33 | 15.000 | 15.000 | 15.000 | |

| DIMENSIONI | OBIETTIVI | INDICATORI | STATO 2020 (base line) | FASE DI AVVIO Target 2021 | FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022 | FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023 | FONTE |
|-------------------------|---|------------|------------------------|---------------------------|---|---------------------------------------|-------|
| ATTUAZIONE LAVORO AGILE | QUANTITA' | | | | | | |
| | Variazione numero lavoratori autorizzati al lavoro agile (**) | numero | 28 | 28 | 15 | 15 | |

| EFFICACIA | | | | | | |
|---|--|--|--------------|-----|-----|-----|
| Customer satisfaction | | | | | | |
| Qualità percepita dagli utenti dei servizi smartizzati con giudizio complessivo in misura pari almeno all'80% del punteggio massimo | | | Non misurata | 70% | 80% | 90% |

(*) obiettivi la cui attuazione era subordinata alla concessione del finanziamento regionale richiesto per il progetto presentato a giugno 2019

(**) Variazione dal 2022 del numero rispetto alla situazione organizzativa precedente l'inizio dell'emergenza epidemiologica

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 PER ASSUNZIONI A VALERE SUI FONDI DEL PNRR.

PREMESSA

Con delibera di Giunta Comunale n.169 del 23.12.2021 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, successivamente aggiornato, per sopravvenute esigenze organizzative, con delibera di Giunta Comunale n.8 del 25 gennaio 2022.

L'art. 1 del D.L. n. 80/2021, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del “Piano nazionale di ripresa e resilienza” (PNRR) e per l'efficienza della giustizia convertito dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021, prevede la possibilità, per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR, di effettuare assunzioni straordinarie a tempo determinato attingendo dalle risorse del PNRR, imputando nel quadro economico dei progetti i costi per il personale specificamente destinato a realizzarli.

Attualmente il Settore VI - l'Ufficio Lavori Pubblici - sta operando al fine di garantire l'attuazione tre progetti di rigenerazione urbana, per la cui realizzazione è stato riconosciuto un contributo ai sensi del PNRR; il più significativo ed impegnativo di tali piani è il P033L4 "Costruzione nuova scuola secondaria di primo grado E.C. Davila ed annessa palestra in sostituzione dell'esistente" il cui progetto esecutivo è stato approvato con Delibera di G.C. n.141 del 26/11/2021 e a cui è stato riconosciuto un contributo di € 3.000.000 a valere sulle risorse del PNRR;

Al fine di portare a termine nei tempi previsti gli adempimenti relativi all'attuazione del suddetto progetto, l'Amministrazione intende avvalersi, oltre che del personale di ruolo assegnato agli uffici del Settore VI, anche dell'apporto di una nuova unità di personale (Istruttore tecnico Geometra cat. C) da assumere a tempo determinato per il tempo necessario alla conclusione del progetto, in attuazione dell'art. 1 del D.L. n. 80/2021.

Il costo di 1 unità di personale di categoria C (Istruttore Tecnico - Geometra) da assumere con le modalità previste dall'art. 1 D.L. n. 80/2021 e dalla Circolare RGS n. 4/2022 a tempo determinato ammonta a € 31.291,00 annue e tale costo, incluso nel quadro economico del progetto, è totalmente finanziato dal PNRR e rientra nei parametri delle percentuali massime che le spese di personale potranno raggiungere per ogni singola progettualità,

La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale dei Comuni.

Si aggiunge che, in previsione del collocamento a riposo, nel corso dell'anno corrente, di 1 unità di personale con la qualifica di Istruttore direttivo cat. D e di 1 unità di personale con la qualifica di Istruttore amministrativo addetto alla Biblioteca e alla Cultura (manifestazioni ed eventi) cat. C, necessita prevedere l'assunzione di due unità con i medesimi profili al fine di reintegrare la dotazione organica degli uffici interessati;

Attualmente, pertanto, è necessario aggiornare il Fabbisogno del Personale 2022/2024 prevedendo, per l'anno 2022 l'assunzione:

- presso il Settore VI - Servizio tecnico - Edilizia pubblica - Patrimonio, di 1 Istruttore Tecnico Geometra Cat. C - posizione economica C1 da destinare alle funzioni e attività strettamente necessarie a realizzare il progetto P033L4 "Costruzione nuova scuola secondaria di primo grado E.C. Davila ed annessa palestra in sostituzione dell'esistente" finanziati dal PNRR;

- presso il Settore III - Servizi alla persona - Polisportello - Demografici - Scolastici - Edilizia residenziale pubblica - di 1 unità di personale con la qualifica di Istruttore direttivo cat. D posizione economica C1;

- presso il Settore IV - Attività produttive - Cultura, di 1 Istruttore amministrativo addetto alla Biblioteca e alla Cultura (manifestazioni ed eventi) cat. C posizione economica C1;

AGGIORNAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2022 - 2024

L'aggiornamento della programmazione triennale dei fabbisogni di personale si riassume nella tabella che segue:

Anno 2022 – Tempo Indeterminato

| | Cat | profilo prof.le | Tempo lavoro | Modalità di assunzione | Variazione Spesa su base annua |
|---|-----|--|---|--|--|
| 1 | D1 | Istruttore direttivo Sett. III | tempo pieno (sostituzione unità di personale cessata) | concorso, scorrimento graduatoria di altro ente o mobilità | ***** |
| 1 | C1 | Istruttore Amministrativo con funzioni di addetto alla biblioteca e alla cultura (manifestazioni-eventi) (sostituzione unità di personale cessata) | tempo pieno (sostituzione unità di personale part time cessata) | scorrimento propria graduatoria | <u>€ 6.777 annui</u> (differenza tra C2 part time e C1 tempo pieno) <u>€ 2.624 per il solo mese di novembre 2022 per affiancamento C1 neoassunto con C2 in uscita</u> |

Anno 2022 – Tempo Determinato

| N | Cat | profilo prof.le | Motivazioni | Costo previsto nel rispetto del limite di cui all'art.9 comma 28 D.Lgs. 78/2010 (€ 106.060,28) |
|---|-----|---|---|--|
| 1 | C | Istruttore tecnico geometra | tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR | 31.291,00 a carico dei fondi del PNRR |
| | | Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito. | Art. 26 D.Lgs. 150/2015 (non comporta spesa) | |
| | | | TOTALE | ***** |

Il margine di spesa derivante dall'applicazione del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2 del decreto-legge n. 34 del 2019, sulla base delle entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" del Comune di Piove di Sacco;

Ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, questo Ente è tuttora tenuto a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

A tal fine il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 ed il “valore soglia” del DM 34/2019 rimangono rispettati in quanto le modifiche introdotte con il presente aggiornamento del fabbisogno del personale 2022-24 si compensano e non determinano un aumento di spesa;

Si dà inoltre atto che:

- l'ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2021 - 2023 con delibera di Giunta n. 25 del 23.02.2021;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il Responsabile del Servizio personale e il Responsabile dei Servizi Finanziari, hanno espresso parere favorevole ai sensi dell'art.49 TUEL;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità delle succitate modifiche al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

TABELLA 1

| SPESE DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM) | | | | | | | LEGENDA |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------|----------|--|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| -U.1.01.00.00.000 | 3.573.110,14 | 3.611.870,51 | 3.589.613,03 | 3.632.638,41 | | | COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE |
| -U.1.03.02.12.001; | | | | 23.154,14 | | | |
| -U.1.03.02.12.002; | | | | | | | COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA |
| -U.1.03.02.12.003; | | | | | | | |
| -U.1.03.02.12.999. | 8.138,75 | 5.546,55 | 1.000,00 | | | | COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE |
| TOTALE | 3.581.248,89 | 3.617.417,06 | 3.590.613,03 | 3.655.792,55 | - | - | |

TABELLA 2

| SPESE DI PERSONALE E ABITANTI | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Euro | 3.581.248,89 | 3.617.417,06 | 3.590.613,03 | 3.655.792,55 | - | - |
| N. abitanti al 31.12. | 20.086 | 20.075 | 20.069 | 20.138 | | |
| Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate | | | | | | |

TABELLA 3

| ENTRATE CORRENTI E FCDE | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | REND | REND | REND | REND | REND | REND | PREV | PREV |
| Titolo 1 | 8.830.052,69 | 8.699.625,31 | 8.790.209,43 | 8.770.074,42 | 8.895.515,70 | 9.236.921,31 | 8.479.395,70 | 8.457.223,70 |
| Titolo 2 | 1.034.284,55 | 1.500.717,62 | 1.253.120,95 | 1.451.941,52 | 3.518.744,09 | 1.615.497,63 | 695.829,00 | 624.869,00 |
| Titolo 3 | 6.453.803,40 | 7.213.268,71 | 6.718.812,47 | 6.773.416,52 | 5.898.912,68 | 5.798.015,57 | 5.855.714,64 | 5.705.882,41 |
| TOTALE ENTRATE | 16.318.140,64 | 17.413.611,64 | 16.762.142,85 | 16.995.432,46 | 18.313.172,47 | 16.650.434,51 | 15.030.939,34 | 14.787.975,11 |
| FCDE (assestato) 2018 | 302.921,06 | 302.921,06 | 302.921,06 | | | | | |
| FCDE (assestato) 2019 | | 464.654,88 | 464.654,88 | 464.654,88 | | | | |
| FCDE (assestato) 2020 | | | 468.197,10 | 468.197,10 | 468.197,10 | | | |
| FCDE (assestato) 2021 | | | | | 550.748,96 | 550.748,96 | | |
| FCDE (assestato) 2022 | | | | | | 223.602,00 | 223.602,00 | 223.602,00 |
| Valore parziale | 16.015.219,58 | 17.110.690,58 | 16.459.221,79 | | | | 212.097,00 | 212.097,00 |
| | | 16.948.956,76 | 16.297.487,97 | 16.530.777,58 | | | | |
| | | | 16.293.945,75 | 16.527.235,36 | 17.844.975,37 | | | |
| | | | | 16.444.683,50 | 17.762.423,51 | 16.099.685,55 | | |
| | | | | | 18.089.570,47 | 16.426.832,51 | 14.807.337,34 | |
| DENOMINATORE (MEDIA) | | | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 | |
| | | | 16.528.377,32 | 16.592.407,44 | 16.888.718,83 | 16.768.930,85 | 16.441.246,77 | |

TABELLA 4

| CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE | | | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 |
| Numeratore (SPESE DI PERSONALE) | 3.581.248,89 | 3.617.417,06 | 3.590.613,03 | 3.655.792,55 | - |
| Denominatore (MEDIA ENTRATE) | 16.528.377,32 | 16.592.407,44 | 16.888.718,83 | 16.768.930,85 | 16.441.246,77 |
| Percentuale | 21,67% | 21,80% | 21,26% | 21,80% | 0,00% |

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

TABELLA 5

| PERCENTUALI DI RIFERIMENTO | | | | | |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Valore soglia Tabella 1 | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% |
| Valore soglia Tabella 3 | 31,00% | 31,00% | 31,00% | 31,00% | 31,00% |
| Percentuale Tabella 2 | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO

| | |
|---|---|
| SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU BASS | VEDI CARTELLA "ENTI VIRTUOSI" |
| SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE | VEDI CARTELLA "FASCIA INTERMEDIA" |
| SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOPRA DELLA SOGLIA PIU ALTA | VEDI CARTELLA "FASCIA CON OBBLIGO DI RIENTRO" |

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

| FASCIA | POPOLAZIONE | TABELLA 1 | TABELLA 3 | TABELLA 2 | | | | | |
|--------|----------------|-----------|-----------|-----------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| a | 0-999 | 29,50% | 33,50% | 23% | 29% | 33% | 34% | 35% | |
| b | 1000-1999 | 28,60% | 32,60% | 23% | 29% | 33% | 34% | 35% | |
| c | 2000-2999 | 27,60% | 31,60% | 20% | 25% | 28% | 29% | 30% | |
| d | 3000-4999 | 27,20% | 31,20% | 19% | 24% | 26% | 27% | 28% | |
| e | 5000-9999 | 26,90% | 30,90% | 17% | 21% | 24% | 25% | 26% | |
| f | 10000-59999 | 27,00% | 31,00% | 9% | 16% | 19% | 21% | 22% | |
| g | 60000-249999 | 27,60% | 31,60% | 7% | 12% | 14% | 15% | 16% | |
| h | 250000-1499999 | 28,80% | 32,80% | 3% | 6% | 8% | 9% | 10% | |
| i | 1500000> | 25,30% | 29,30% | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% | |

ENTI VIRTUOSI

| ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1 | | | | AGG. 2022 | | |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1 | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | AGG. PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 |
| Numeratore | 3.581.248,89 | 3.617.417,06 | 3.590.613,03 | 3.655.792,55 | 3.655.792,55 | - |
| Denominatore | 16.528.377,32 | 16.592.407,44 | 16.888.718,83 | 16.768.930,85 | 16.768.930,85 | 16.441.246,77 |
| Percentuale Tabella 1 | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% |
| Valore massimo teorico | 881.412,99 | 862.532,95 | 969.341,05 | 871.818,78 | 871.818,78 | 4.439.136,63 |
| TOTALE TABELLA 1 | 4.462.661,88 | 4.479.950,01 | 4.559.954,08 | 4.527.611,33 | 4.527.611,33 | 4.439.136,63 |
| FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2 | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | AGG. PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 |
| Spese di personale 2018 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 |
| Percentuale di Tabella 2 | 9% | 16% | 19% | 19% | 21% | 22% |
| Valore massimo teorico | 322.312,40 | 572.999,82 | 680.437,29 | 680.437,29 | 752.062,27 | 787.874,76 |
| TOTALE TABELLA 2 | 3.903.561,29 | 4.154.248,71 | 4.261.686,18 | 4.261.686,18 | 4.333.311,16 | 4.369.123,65 |
| Resti dei cinque anni antecedenti al 2020 | - | - | - | - | - | - |
| FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS) | | | | | | |
| TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 |
| <i>di cui resti</i> | - | - | - | - | - | - |
| TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2 | 3.903.561,29 | 4.154.248,71 | 4.261.686,18 | 4.261.686,18 | 4.333.311,16 | 4.369.123,65 |
| <i>di cui maggiori spazi</i> | 322.312,40 | 572.999,82 | 680.437,29 | 680.437,29 | 752.062,27 | 787.874,76 |
| ESITO PREFERENZA TABELLA 2 | 3.903.561,29 | 4.154.248,71 | 4.261.686,18 | 4.261.686,18 | 4.333.311,16 | 4.369.123,65 |
| <i>di cui resti o maggiori spazi</i> | 322.312,40 | 572.999,82 | 680.437,29 | 680.437,29 | 752.062,27 | 787.874,76 |
| FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2 | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | AGG. PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 |
| Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018) | 322.312,40 | 572.999,82 | 680.437,29 | 680.437,29 | 752.062,27 | 787.874,76 |
| FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO | 2020 | 2021 | 2022 | AGGIORNAMENTO 2022 | 2023 | 2024 |
| Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018) | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 | 3.581.248,89 |
| Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato | 322.312,40 | 572.999,82 | 680.437,29 | 680.437,29 | 752.062,27 | 787.874,76 |
| TOTALE ANNO | 3.903.561,29 | 4.154.248,71 | 4.261.686,18 | 4.261.686,18 | 4.333.311,16 | 4.369.123,65 |

Sintesi Tetto Spesa 2022-2024

| VERIFICA TETTO SPESA PERSONALE DM 17 MARZO 2020 | | | |
|--|------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| PIANO TRIENNALE FABBISOGNI 2022-24 | | | |
| | Previsione 2022 | | Aggiornamenti 2022 |
| CALCOLO PERCENTUALE DI VIRTUOSITA' | | | |
| Spesa personale 2020 | 3.590.613,03 | Spesa personale 2021 | 3.655.792,55 |
| Media Entrate ultimo triennio | 16.888.718,83 | Media Entrate ultimo triennio | 16.768.930,85 |
| Percentuale virtuosità | 21,26% | Percentuale virtuosità | 21,80% |
| | COMUNE VIRTUOSO | | COMUNE VIRTUOSO |
| Valore soglia Comune Piove di Sacco | 27,00% | Valore soglia Comune Piove di Sacco | 27,00% |
| FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1 | | | |
| | PTFP 22/23/24 | | AGG PTFP 22/23/24 |
| Numeratore | 3.590.613,03 | | 3.655.792,55 |
| Denominatore | 16.888.718,83 | | 16.768.930,85 |
| Percentuale Tabella 1 | 0,27 | | 27,00% |
| Valore massimo teorico | 969.341,05 | | 871.818,78 |
| TOTALE TABELLA 1 | 4.559.954,08 | | 4.527.611,33 |
| FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2 | | | |
| | PTFP 22/23/24 | | AGG PTFP 22/23/24 |
| Spese di personale 2018 | 3.581.248,89 | | 3.581.248,89 |
| Percentuale di Tabella 2 | 0,19 | | 19,00% |
| Valore massimo teorico | 680.437,29 | | 680.437,29 |
| TOTALE TABELLA 2 | 4.261.686,18 | | 4.261.686,18 |
| FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS) | | | |
| | PTFP 22/23/24 | | AGG PTFP 22/23/24 |
| TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2 | 4.261.686,18 | | 3.581.248,89 |
| di cui maggiori spazi | 680.437,29 | | 0,00 |
| ESITO PREFERENZA TABELLA 2 | 4.261.686,18 | | 4.261.686,18 |
| di cui resti o maggiori spazi | 680.437,29 | | 680.437,29 |
| FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2 | | | |
| | PTFP 22/23/24 | | AGG PTFP 22/23/24 |
| Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018) | 680.437,29 | | 680.437,29 |
| FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO | | | |
| | 2022 | | AGG 2022 |
| Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018) | 3.581.248,89 | | 3.581.248,89 |
| Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato | 680.437,29 | | 680.437,29 |
| TOTALE ANNO - TETTO SPESA PERSONALE ANNO 2022 | 4.261.686,18 | | 4.261.686,18 |

| CONSISTENZA DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1 LUGLIO 2022 | | | | |
|--|---|--|--|------------|
| TIPOLOGIA DI PERSONALE | PERSONALE IN SERVIZIO LUGLIO 2022 | Cessazioni previste | PERSONALE ASSUMIBILE DA MODIFICA PIANO TRIENNALE 2022-2024 | TOTALE |
| | | | | |
| CATEGORIE A D | 31 di cui: a) 1 in aspettativa senza assegni | 1 Istruttore Amministrativo Direttivo cat D4 per collocamento a riposo | 1 Istruttore Amministrativo Direttivo cat D a tempo pieno in sostituzione | 31 |
| CATEGORIE A C | 50 | 1 Istruttore amministrativo cat. C2 P.T. per collocamento a riposo | 1 Istruttore Amministrativo cat C a tempo pieno in sostituzione 1 Istruttore tecnico Geometra a tempo determinato finanziato con fondi PNRR | 51 |
| CATEGORIE A B3 | 9 di cui: 1 in congedo straordinario fino al 31.01.2023 | | | 9 |
| CATEGORIE A B1 | 14 | | | 14 |
| TOTALE COMPLESSIVO | 104 | | | 105 |
| | | | | |
| | | | | |

ALLEGATO C)

ORGANIGRAMMA E QUALIFICHE DIPENDENTI LUGLIO 2022

| MACROSTRUTTURA | UFFICI E SERVIZI (Principali competenze) | PERSONALE ASSEGNATO (categoria, Posizione economica, Orario di Lavoro mansione) |
|--|---|--|
| Settore I <i>Affari generali- Contratti</i> <i>-Centrale unica di</i> <i>committenza -CED</i> | <i>Affari generali- Contratti</i> <i>Segreteria</i> <i>Personale</i> <i>centralino</i> <i>Messi</i> <i>Servizi Informatici CED</i> | D3 (D5) Funzionario– P.O. D1 (D3) Istruttore amm.vo dir. C1 (PT) Istruttore amm.vo D1 (D3) Istruttore amm.vo dir. B1 (PT) Collab.amm.vo D3 (D5) (PT) Funzionario D1 (D3) Istrutt. Dir. Amm.vo C1 Istruttore Amm.vo B3 (B6) Collab. Amm.vo B3 (B5) Collaboratore amm.vo (congedo straordinario fino al 31.01.2023) B1 (B5) Collaboratore amm.vo B3 (B4) Collaboratore amm.vo D1 (D2) Istruttore amm.vo direttivo TOT. 13 |
| Settore II <i>Finanziario - Tributi</i> | <i>Bilancio/Ragioneria</i> <i>Ragioneria</i> <i>Ufficio tributi</i> | D3 (D4) Funzionario– P.O. D3 (D5) Funzionario C1 (C6) Istruttore amm.vo C1 (C5) Istruttore Amm.vo C1 (C2) Istruttore Amm.vo C2 (P.T.) Istruttore Amm.vo B3 (B5) (PT) Collaboratore amm.vo C1 (C2) (PT)Istruttore amm.vo C1 Istruttore Amm.vo C1 Istruttore Amm.vo TOT. 10 |
| Settore III <i>Servizi alla persona –</i> <i>Polisportello – demografici</i> <i>- scolastici -edilizia</i> | <i>Servizi alla persona –</i> <i>edilizia residenziale</i> <i>pubblica</i> <i>Servizi demografici,</i> | D1 (D2) Funzionario P.O. D1 (D2) Istruttore amm.vo direttivo C1 (C2) Istruttore Amm.vo |

| | | |
|--|---|--|
| <p><i>residenziale pubblica- sport</i></p> | <p><i>Statistica e scolastici</i></p> <p><i>Sport</i></p> <p><i>Polisportello</i></p> <p><i>Uff. Protocollo</i></p> <p><i>Servizi Cimiteriali</i></p> | <p>C1 (C2) Istruttore Amm.vo C1 (C1) Istruttore Amm.vo B3 (B4) Collaboratore amm.vo</p> <p>C1 (C5) Istruttore Amm.vo</p> <p>D1 (D2) Istruttore amm.vo direttivo C1 (C3) Istruttore amm.vo C1 (C1) Istruttore Amm.vo C1 (C1) Istruttore Amm.vo B1 (B2) Esecutore amm.vo B1 (B1) Esecutore amm.vo</p> <p>C1 (C4) Istruttore amm.vo B1 (B1) P.T. Esecutore amm.vo</p> <p>B1 (B3) Esecutore amm.vo</p> <p style="text-align: right;">TOT. 16</p> |
| <p>SETTORE IV <i>(Attività Produttive - Cultura)</i></p> | <p><i>Attività produttive</i> <i>Servizio Commercio - SUAP</i></p> <p><i>Cultura</i></p> <p><i>Biblioteca</i></p> | <p>D3 Funzionario P.O. C1 (C2) (PT) Istruttore Amm.vo C1 (C2) Istruttore Amm.vo C1 (C2) Istruttore Amm.vo C1 (C1) I Istruttore Amm.vo</p> <p>D3 (D5) Funzionario C1 (C4) Istruttore Amm.vo B1 (PT) Esecutore amm.vo</p> <p>C1 (C5) Istruttore Amm.vo C1 Assistente di Biblioteca C1 Assistente di Biblioteca</p> <p style="text-align: right;">TOT. 11</p> |
| <p>SETTORE V <i>(Edilizia privata – Urbanistica – Ambiente)</i></p> | <p><i>Edilizia Privata</i></p> <p><i>Urbanistica - Ambiente</i></p> | <p>D1(D2) Istruttore diret.Tecnico P.O.</p> <p>D1 (D2) Istrut. Diret.Tecnico D1 (D2) Istrut. Diret.Tecnico D1 Istrut. Diret. Tecnico D1 Istrut. Diret. Tecnico C1 Istrut. Tecnico C1 Istrut. Tecnico C1 Istrut. Tecnico C1 Istruttore Amm.vo</p> <p>D1 I Istrut. Diret. Tecnico ambientale (in aspettativa art. 23-bis d.lgs 165/2001) C1 (C2) Istruttore amm.vo</p> <p style="text-align: right;">TOT. 11</p> |
| <p>SETTORE VI <i>(Tecnico-edilizia pubblica – patrimonio)</i></p> | | <p>D3 (D4) Funzionario – P.O. D1 (D2) Istrut. Diret. Tecnico D1 (D1) Istrut. Diret. Tecnico C1 (C3) Istrut. Tecnico C1 (C1) Istrut. Tecnico C1 (C1) Istrut. Tecnico</p> |

| | | | |
|---|-----------------------|--|---------|
| | | C1 Istrut. Tecnico C1 Istruttore Amm.vo C1 Istrut. Tecnico B3 (B6) Operaio meccanico B3 (B6) Operaio B3 (B4) Operaio B1 (B3) Operaio B1 (B3) Operaio B1 (B2) Operaio B1 (B1) Operaio elettricista B1 (B1) Operaio idraulico B1 (B1) Operaio idraulico B1 (B1) Operaio edile B1 (C1) Operaio edile | TOT. 20 |
| SETTORE VII <i>(Servizi Sociali Asilo nido)</i> | | D3 (D4) Funzionario – P.O. D1 (D2) Assistente sociale D1 (D2) Assistente sociale D1 Assistente sociale D1 Assistente sociale D1 Istrutt. direttivo amm.vo D1 Istrutt. direttivo amm.vo C1 (C6) Istruttore Amm.vo | TOT. 8 |
| SETTORE VIII <i>(Polizia Locale)</i> | <i>Polizia Locale</i> | D1 (D3) Comandante P.O. D1 Vice Comandante C1 (C5) Agente P.L. C1 (C3) Agente P.L. C1 (C3) Agente P.L. C1 (C3) Istruttore Amm.vo C1 (C2) Istruttore Amm.vo C1 (C2) Agente P.L. C1 Agente P.L. C1 Istruttore Amm.vo C1 Agente P.L. C1 Agente P.L. C1 Agente P.L. C1 Agente P.L. C1 Agente P.L. | TOT. 15 |
| | | Tot. 104 | |