



COMUNE DI VIONE
Provincia di Brescia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	COMUNE DI VIONE	
Indirizzo	PIAZZA VITTORIA N. 1	
Recapito telefonico	0364/94131	
Indirizzo internet	www.comune.vione.bs.it	
e-mail	info@comune.vione.bs.it	
PEC	protocollo@pec.comune.vione.bs.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00837510171	
Sindaco	MAURO TESTINI	
Numero dipendenti al 31.12.2023	6	
Numero abitanti al 31.12.2023	628	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 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 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno salvo proroghe.

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 2024/2026, 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.

2.2 Performance

Piano Dettagliato degli Obiettivi Gestionali (DPO) 2024.

Assegnazione risorse finanziarie e obiettivi di gestione, di cui alla deliberazione della G.C. n. 14/2024 del 09/03/2024.

Pari opportunità / equilibrio di genere

Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 18/11/2023. **Con il presente piano si conferma quanto approvato con la predetta deliberazione.**

Il Piano per il triennio 2024/2026 è stato adottato previo parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Brescia rilasciato in data 17.11.2023.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui

processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" 2024/2026 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 03/2024 del 13/01/2024.

Area Servizio Amministrativo e demografico:

1. Pubblicazione di vari adempimenti relativi alla trasparenza per l'area segreteria;
2. Perseguimento dei processi per la transizione digitale - bandi, finanziamenti e adeguamenti strutturali e organizzativi (2024-2026);
3. Gestione e pianificazione eventi turistico/culturali (2024);
4. Partecipazione a Corsi specifici di Ufficiale d'Anagrafe e Stato Civile - (2024)
5. Rafforzamento e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali - (2024)
6. Incremento della digitalizzazione dei Servizi Demografici per il cittadino - (2024-2026)
7. Revisione costante della Toponomastica comunale (2024);
8. Monitoraggio e gestione delle concessioni cimiteriali scadute - (2024);
9. Gestione della dematerializzazione dei registri di Stato Civile secondo le modalità e le tempistiche fornite dal Ministero dell'Interno - (2024-2026);
10. Gestione adempimenti elettorali ed amministrativi legati alle elezioni amministrative comunali (primavera 2024);
11. Rafforzamento della capacità operativa del Gruppo Comunale di Protezione Civile di Vione - (2024);
12. Chiusura e rendicontazione bando relativo al fondo di sostegno attività economiche artigianali e commerciali nelle aree interne annualità 202 (L. 27/12/2019, n. 160 e s.m.i.) - (2024);
13. Implementazione della quantità e la qualità dei servizi sociali resi ai cittadini - (2024);
14. Istruttoria e gestione delle iniziative rivolte a contrastare la grave marginalità e l'estrema povertà della popolazione - (2024)

Area Tecnica

1. Costante manutenzione del territorio Comunale e gestione amministrativa e tecnica ad essa riferita;
2. Rispetto delle tempistiche di Legge relativamente alle pratiche di Edilizia Privata;

Si precisa che la gestione delle opere pubbliche e dell'edilizia privata è stata delegata all'Area Tecnica Unica – Distretto Nord – a cui fanno capo i Comuni di Ponte di Legno, Temu' e Vione.

Area servizio economico e finanziario:

- 1- Diminuzione tempi di pagamento verso terzi (2024),
- 2- Costante attività di accertamento e riscossione delle entrate locali (2024),
- 3- Riscossione coattiva entrate locali (2024),
- 4- Trasparenza TARI e revisione regolamento (30 settembre 2024),
- 5- Rispetto standard qualitativi imposti da ARERA (2024),
- 6- Bollettazione acquedotto e tassa rifiuti (2024),
- 7- Tutela delle risorse finanziarie locali (2024),
- 8- Rendiconto 2023 approvato entro i termini di legge e relativa trasmissione alla BDAP (Banca dati pubblica amministrazione) (maggio 2024),
- 9- Bilancio di Previsione 2025/2027 approvato entro i termini di legge e relativa trasmissione alla BDAP (Banca dati pubblica amministrazione) (dicembre 2024),
- 10- Realizzazione documenti di programmazione entro i termini di legge;
- 11- Miglioramento della qualità dei servizi resi agli utenti e miglioramento del rapporto con l'utente (2024);
- 12- Predisposizione calcolo fondo incentivante nel rispetto del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022 (2024).

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

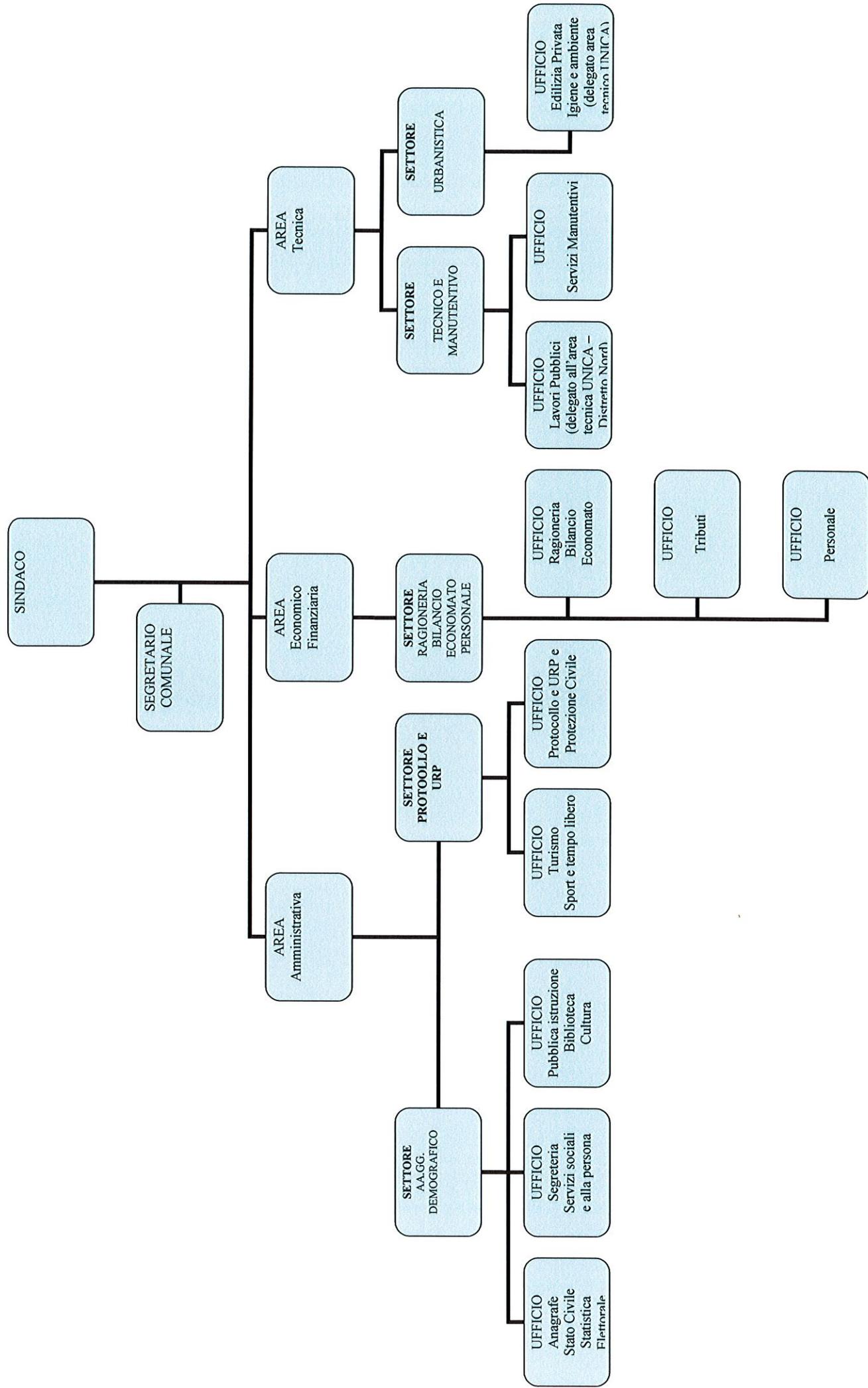
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Nuovi profili di ruolo

Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, che è entrato in vigore dal 1° aprile 2023, si rimanda alla delibera della Giunta Comunale n. 31 cdl 29.03.2023.

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Posizioni Organizzative:

- Servizio Amministrativo e demografico;
- Servizio Economico e finanziario;
- Servizio Tecnico e Manutentivo;

Si precisa che la gestione delle opere pubbliche e dell'edilizia privata è stata delegata all' Area Tecnica Unica – Distretto Nord – a cui fanno capo i Comuni di Ponte di Legno, Temu' e Vione.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2023/2025

Servizi demografici e segreteria: n. 1 addetto (part-time)

Servizio protocollo/URP/Protezione Civile: n. 1 addetto

Servizio ragioneria e personale: n. 1 addetto (part-time)

Servizio Tributi: n. 1 addetto (part-time)

Servizio Edilizia privata: n. 1 addetto

Servizio manutentivo patrimonio: n. 1 addetto

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Si è ritenuto opportuno applicare la normativa vigente di settore e si è proceduto all'adozione di apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Pertanto con deliberazione di G.C. n. 46 del 17.06.2023, divenuta esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato Regolamento che disciplina le modalità di attuazione del Lavoro agile all'interno del Comune di Vione secondo le disposizioni dettate dalla Legge n. 81/2017 (Capo II), dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/09/2021, dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 8/10/2021e dagli artt. 63 e ss. del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022.

L'introduzione dell'istituto del Lavoro agile è proposta allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro, basato sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'istituto del Lavoro agile risponde alle seguenti finalità generali:

- diffusione, da parte del Comune, di una cultura positiva basata principalmente su un rapporto di collaborazione, autonomia e flessibilità;
- maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, legata al raggiungimento di risultati per obiettivi ben definiti;
- diversa organizzazione del lavoro in grado di agevolare una riduzione del tempo dedicato agli spostamenti, al miglioramento del rapporto tra territorio – ambiente – inquinamento – mobilità- trasporti;
- possibilità di organizzare con maggiore autonomia il proprio lavoro, incrementando la responsabilità personale, con conseguenti riflessi positivi sulla qualità della vita.

Con il predetto Regolamento sono state definite nel dettaglio le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità etc.).

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, obiettivo è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti alla data del 31.12.2023.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE - COMUNE DI VIONE

Area	Servizio	ufficio	Classificazione	Tipologia del posto					Note
				Tempo pieno	Tempo parziale	Coperto	Vacante		
Amministrativa	Amministrazione Generale	Segreteria/Servizi demografici	Area funzionari ad elevata qualificazione		1	1			
Amministrativa	Amministrazione Generale	Segreteria/Servizi demografici	Area degli istruttori	1		1			
Contabile	Finanziario	Ragioneria	Area funzionari ad elevata qualificazione		1	1			
Contabile	Finanziario	Tributi	Area degli istruttori		1	1			
Tecnica	Tecnico – Urbanistico	Ufficio Tecnico	Area funzionari ad elevata qualificazione	1			1		
Tecnica	Tecnico – Urbanistico	Ufficio Tecnico	Area degli istruttori	1		1			
Tecnica	Tecnico – Manutentivo	Settore manutentivo	Area degli operatori esperti	1		1			
Tecnica	Tecnico – Manutentivo	Vigilanza	Area degli istruttori	1			1		personale trasferito ad Unione dei Comuni dal 01/08/2011
Tecnica	Tecnico - Manutentivo	Ufficio manutentivo	Area degli operatori esperti	1			1		
TOTALE				6	3	6	3		

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:

Nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 non si prevede l'assunzione di personale a tempo indeterminato per il prossimo triennio.

COMUNE DI		VIONE
ANNO	2024	<p>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia</p> <p>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:</p> <p>2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</p> <p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento</p>
POPOLAZIONE (abitanti)	628	
CLASSE	A	
VALORE SOGLIA	29,50%	
SPESA PERSONALE	210.478,55 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	1.348.813,61 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	15,60%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	187.421,47 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	35,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	73.667,49 €	
Resti assunzionali	- €	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	73.667,49 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2026	NO	

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

LIMITI CONTABILI SPESE DI PERSONALE

SPESE DI PERSONALE Art. 1 comma 562 legge 296/2006 - Anno 2008		ASSUNZIONE IN DEROGA AI SENSI DEL DECRETO 17 MARZO 2020
	€ 274.576,47	
2024	€ 234.004,62	
2025	€ 231.004,62	
2026	€ 231.004,62	

LAVORO FLESSIBILE ART. 36 COMMA 2 D.LGS. 165/2001

LIMITE 2009	€ 6.000,00
PREVISIONE 2024	€ 0,00
PREVISIONE 2025	€ 0,00
PREVISIONE 2026	€ 0,00

CONTROLLO LIMITE ESUBERO PERSONALE (Decreto Ministero 18 novembre 2020)

RAPPORTO DA 500 a 999 ABITANTI	1/112	DIPENDENTI TEORICI	DIPENDENTI EFFETTIVI
ABITANTI 31/12/2023 COMUNE DI VIONE	628	9	6

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2024-2026 FABBISOGNO PERSONALE

ANNO 2024			
	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D
FABBISOGNO ASSUNZIONE	0	0	0

ANNO 2025			
	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D
FABBISOGNO ASSUNZIONE	0	0	0

ANNO 2026			
	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D
FABBISOGNO ASSUNZIONE	0	0	0

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

3.3.4 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale: - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Sezione inserita nel Piano delle azioni positive 2024-2026, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 18/11/2024.

Tali indirizzi per la formazione del personale saranno coordinati con quanto disciplinato in materia dal CCNL 2019-2021 del personale non dirigente, sottoscritto il 16/11/2022 (artt. 54, 55 e 56).

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 132/2022, il Comune di Vione avendo meno di 50 dipendenti non è tenuto ad attivare il monitoraggio del Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) e conseguentemente non è tenuto a realizzare il monitoraggio all'interno del portale PIAO.

Tuttavia il monitoraggio di alcune sottosezioni del PIAO sarà effettuato:

- a) 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";
- b) secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

c) 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.