



# COMUNE DI CHIUPPANO

## PROVINCIA DI VICENZA

Piazza San Daniele n. 1 – 36010 CHIUPPANO  
tel. 0445 891816 – fax 0445 390089  
P.I. 00336090246  
e-mail: [info@comune.chiuppano.vi.it](mailto:info@comune.chiuppano.vi.it)  
P.E.C. [chiuppano.vi@cert.ip-veneto.net](mailto:chiuppano.vi@cert.ip-veneto.net)  
sito: [www.comune.chiuppano.vi.it](http://www.comune.chiuppano.vi.it)

**ORIGINALE**

N°12 Reg. delib.	Ufficio competente SEGRETARIO
---------------------	----------------------------------

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO INTERGATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO). ANNI 2024-2026
---------	--

Oggi **sedici 16-02-2024** del mese di **febbraio** dell'anno **duemilaventiquattro** alle ore 18:15, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Panozzo Giuseppe	SINDACO	Presente
GIOPPO SUSANNA	ASSESSORE	Presente
DAL SANTO RITA	ASSESSORE	Presente

3	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO Alfidì Luigi.

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

IL PRESIDENTE

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

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE DEL PIANO INTERGATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO). ANNI 2024-2026</b>
----------------	---

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**ESAMINATA** l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;

**PRESO ATTO** che sulla stessa sono stati acquisiti i pareri richiesti dall'art. 49 del D. Lgs. nr. 267 del 18 agosto 2000;

Con votazione unanime resa nelle forme di legge

## **DELIBERA**

- 1) di approvare l'allegata proposta di deliberazione;
- 2) di dichiarare la presente deliberazione, con votazione unanime separata, resa per alzata di mano, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - comma 4, del D. Lgs. 267 del 18 agosto 2000, stante l'urgenza.

## **IL SEGRETARIO COMUNALE**

### **ha redatto la seguente proposta di deliberazione**

**VISTO** il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che “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”;

**CONSIDERATO** che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “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”;

**TENUTO CONTO** di quanto stabilito:

- a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, 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, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
  - 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
  - 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
  - 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
  - 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
  - 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti (come il Comune di Chiuppano) il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b),

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

**RILEVATO** che:

- con deliberazione n. 31 del 14 dicembre 2023, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione n. 35 del 14 dicembre 2023 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

**TENUTO CONTO** che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del 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";

**VISTO** che il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026 è stato differito al 15 marzo 2024 con decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023;

**CONSIDERATO** che il Comune di Chiuppano, alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2024-2026 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

**TENUTO CONTO** di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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 e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "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", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante "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";
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante "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 recante “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;
  - il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

**CONSIDERATO** che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Chiuppano, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

**RICHIAMATA** la precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 1° febbraio 2024, con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione, rinviando, relativamente agli obiettivi di primo livello, a successivo provvedimento;

**RICORDATO**, infatti, che il Decreto ministeriale del 25 luglio 2023, nel modificare il principio contabile 4/1 relativo alla programmazione, nel paragrafo 10.2 dedicato alla struttura e al contenuto del P.E.G. ha previsto che in tale documento confluiscono i c.d. obiettivi generali di primo livello, mentre gli obiettivi specifici continuano ad essere ricompresi nella sezione performance del PIAO;

**RITENUTO**, quindi, di allegare alla presente deliberazione un elenco di obiettivi generali di primo livello per ciascun responsabile di servizio assieme ad altri obiettivi che coinvolgono tutti i servizi, dando atto che ciascun obiettivo di primo livello è dettagliato come obiettivo specifico nella sezione performance del PIAO;

## **PROPONE**

- 1) di integrare il Piano esecutivo di gestione, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 1° febbraio 2024, con gli obiettivi generali di primo livello contenuti nell'allegato sub “a”;
- 2) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 come da allegato alla presente deliberazione sub lettera “b”;
- 3) di dare mandato 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, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- 4) di dare mandato di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell’art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022.

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.

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE DEL PIANO INTERGATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO). ANNI 2024-2026</b>
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
**Panozzo Giuseppe**

Documento informatico firmato digitalmente 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**  
**Alfidi Luigi**

Documento informatico firmato digitalmente 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.



## ***OBIETTIVI DI PRIMO LIVELLO***

### ***OBIETTIVI TRASVERSALI A TUTTI I SERVIZI***

N.1

**Obiettivo strategico: sostegno alle attività esistenti e presupposti per la creazione di nuove**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** trattasi dell'applicazione della novità normativa introdotta dall'art. 4-bis comma 2 del D.L. 13/2023 convertito nella L. 41/2023 per cui almeno il 30% della retribuzione di posizione dei dirigenti (o E. Q.) va legata al rispetto dei tempi di pagamento.

N. 2

**Obiettivo strategico: un nuovo ruolo per la struttura del Comune: informare e aiutare il cittadino**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** digitalizzazione del sistema dei contratti pubblici ai sensi della Parte II del "Codice dei contratti pubblici" (D.Lgs. n. 36/2023) rubricata "Della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti".



**OBIETTIVI PER AREA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E DI CONTABILITA': RESPONSABILE D.ssa Orietta Zordan**

N. 1

**Obiettivo strategico: sostegno alle attività esistenti e presupposti per la creazione di nuove**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** continuare l'attività di controllo delle imposte e tasse per garantire più equità e contestualmente contenere la pressione fiscale.

N. 2

**Obiettivo strategico: Investire sul livello di informatizzazione dell'ente.**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** predisporre i rendiconti della gestione associata del servizio informatico.

N. 3

**Obiettivo strategico: sostegno alla persona**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** attivazione di misure lavorative per fasce deboli della popolazione.



**OBIETTIVI PER AREA SERVIZI AL CITTADINO: RESPONSABILE Segretario Comunale**

N. 1

**Obiettivo strategico: Azioni a beneficio della persona e delle famiglie**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** miglioramento e semplificazione dell'accesso al servizio

N. 2

**Obiettivo strategico: Attività amministrativa**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** cura del censimento della popolazione

N. 3

**Obiettivo strategico: Interventi per favorire le attività artigianali e commerciali. Incentivazione, valorizzazione e coordinamento delle associazioni**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** smaltimento dell'arretrato



**OBIETTIVI PER SERVIZIO SVILUPPO DEL TERRITORIO ASSOCIATO COL COMUNE DI CARRE': RESPONSABILE Arch. Daniela Donà**

N. 1

**Obiettivo strategico: politiche del territorio**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** approvazione della variante urbanistica redatta in base alle proposte pervenute dai cittadini.

N. 2

**Obiettivo strategico: politiche del territorio**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** verifica e ricognizione dei piani attuativi ancora validi

N. 3

**Obiettivo strategico: politiche del territorio e trasparenza amministrativa**

**Obiettivo gestionale di primo livello:** tenere aggiornato il regolamento edilizio e verificarne la coerenza con il Piano degli Interventi.



**OBIETTIVI PER SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO ASSOCIATO COL COMUNE DI CHIUPPANO: RESPONSABILE Geom. Giovanni Toniolo**

N. 1

**Obiettivo strategico: lavori pubblici**

**Obiettivo di primo livello:** continuazione dell'attuazione delle misure previste per gli interventi finanziati con risorse del PNRR.

N. 2

**Obiettivo strategico: politiche ambientali**

**Obiettivo di primo livello:** continuare nell'attività di miglioramento dell'efficiamento energetico e della sensibilizzazione alle tematiche del clima attraverso il PAESC.

N. 3

**Obiettivo strategico: lavori pubblici**

**Obiettivo di primo livello:** gestione di tutti i lavori finanziati dal PNRR e delle modalità burocratiche di rendicontazione.



Comune di Chiuppano  
Provincia di Vicenza

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

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

## Sommario

Premessa e riferimenti normativi .....	3
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.1    Analisi del contesto esterno.....	6
1.2    Analisi del contesto interno .....	8
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	9
2.1 Valore pubblico .....	9
2.2.    Performance.....	9
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza: conferma e rinvio al PTPCT contenuto nel PIAO 2023-2025. ....	25
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	26
3.1: Struttura organizzativa.....	26
3.2: Organizzazione del lavoro agile .....	26
3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) .....	26
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	26
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane .....	27
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno .....	33
3.3.4 Formazione del personale.....	34
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4 - MONITORAGGIO .....	36
Allegato 1 – organigramma (previsione 2024) – punto 3.1. ....	37

## Premessa e riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

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

### Rischi corruttivi e trasparenza

Le attività da ricomprendere nel PIAO sono quelle di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di

disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

### Organizzazione e capitale umano

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono esclusivamente alle attività di cui allo stesso art. 6 sopra esposte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Chiuppano	
<b>Indirizzo</b>	Piazza San Daniele n. 1 – 36010 – Chiuppano (VI)
<b>Recapito telefonico</b>	0445891816
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="http://www.comune.chiuppano.vi.it">www.comune.chiuppano.vi.it</a>
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:info@comune.chiuppano.vi.it">info@comune.chiuppano.vi.it</a>
<b>PEC</b>	<a href="mailto:chiuppano.vi@cert.ip-veneto.net">chiuppano.vi@cert.ip-veneto.net</a>
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00336090246
<b>Sindaco</b>	Panozzo Giuseppe

### **1.1 Analisi del contesto esterno**

Popolazione residente al 1° gennaio 2023 (dati ISTAT:

[https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,POP,1.0/POP\\_POPULATION/DCIS\\_POPRES1/DCIS\\_POPRES1\\_REG\\_MUN/IT1,22\\_289\\_DF\\_DCIS\\_POPRES1\\_9,1.0](https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,POP,1.0/POP_POPULATION/DCIS_POPRES1/DCIS_POPRES1_REG_MUN/IT1,22_289_DF_DCIS_POPRES1_9,1.0))

è di n. 2.535 abitanti di cui:

- ✓ maschi n. 1271
- ✓ femmine n. 1264
- ✓ numero famiglie n. 1085

La composizione anagrafica è la seguente:

- ✓ (0/14 anni) n. 301
- ✓ (15/64 anni) n. 1.603
- ✓ oltre 65 anni n. 631.

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

L'indice di vecchiaia (vale a dire il rapporto tra la popolazione over 64 e gli under 15) è superiore alla media sia regionale (195 - dato riferito al 1° gennaio 2023) che provinciale (181,8 – dato riferito al 1° gennaio 2023), attestandosi a 209,6 (sempre dati riferiti al 1° gennaio 2023)

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

Il Comune di Chiuppiano fa parte della Provincia di Vicenza, una delle Province più produttive d'Italia. In particolare, a Vicenza il tasso di disoccupazione e il tasso di inattività sono inferiori sia al dato italiano sia a quello veneto, mentre il tasso di occupazione è superiore.

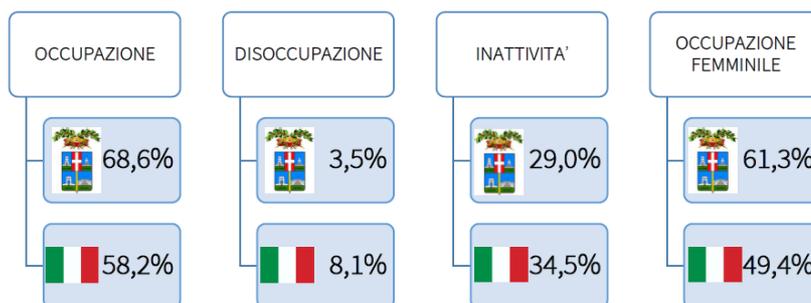
Vicenza è al 7° posto in Italia grazie al basso tasso di disoccupazione.

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

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

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

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



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

Si segnala che il Comune di Chiuppiano nell'anno 2022 ha avuto una decrescita del numero degli addetti alle unità locali pari allo 0,9%, rispetto ad una media provinciale del +3% (CCIAA Vicenza, Economia flash, report 05 - Gli addetti nella provincia di Vicenza nel 2022).

Inoltre, l'imponibile pro capite che emerge dalla dichiarazione dei redditi dell'anno 2021 dei cittadini di Chiuppiano (ultimo dato disponibile) è di euro 16.974,00, inferiore della media provinciale che è pari ad euro 17.825,00. Si riportano i redditi dichiarati nell'anno 2021 dai cittadini di Chiuppiano.

REDDITO COMPLESSIVO DICHIARATO AI FINI IRPEF 2021		
CLASSI DI REDDITO IN EURO		
	FREQUENZA	AMMONTARE
minore o uguale a zero euro	0	0
da 0 a 10.000 euro	377	1.728.728
da 10.000 a 15.000 euro	243	3.058.906
da 15.000 a 26.000 euro	735	14.980.673
da 26.000 a 55.000 euro	483	16.271.164
da 55.000 a 75.000 euro	30	1.851.756
da 75000 a 120000 euro	26	2.308.648
oltre 120.000 euro	13	2.167.720
<b>TOTALE</b>	<b>1.907</b>	<b>42.367.595</b>
<b>Popolazione residente al 31/12/2021</b>		<b>2.496</b>
<b>Imponibile per contribuente</b>		<b>22.217</b>
<b>Imponibile pro-capite</b>		<b>16.974</b>

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

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

## **1.2 Analisi del contesto interno**

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

Si riportano alcuni dati significativi tratti dal rendiconto 2022.

Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti. [ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"– FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborso prestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate e trasferimenti in conto capitale per ripiano disavanzi pregressi )	33,49%
incidenza della missione 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) sul totale della spesa corrente. Missione (Impegni + FPV) / (Totale Impegni + Totale FPV)	44,84%
capacità fiscale pro capite (al netto della componente "rifiuti") 711.898,43/2535	280,83

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

### Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo

Il Comune di Chiuppano è un piccolo Comune con una limitata dotazione organica (12 unità).

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

## **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

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

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

### **2.2. Performance**

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

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

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

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

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

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

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

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

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



### **OBIETTIVI TRASVERSALE A TUTTI I SERVIZI**

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

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



**Area Servizi amministrativi e di contabilità - Responsabile: dr.ssa Orietta Zordan**

**Obiettivo 1**

<b>Obiettivo Strategico</b>	Sostegno alle attività esistenti e presupposti per la creazione di nuove	
<b>Obiettivo operativo gestionale</b>	<b>Emissione avvisi di accertamento IMU per completamento controllo anno di imposta 2022 e avvio controllo anno 2023</b>	
<b>Responsabile Primario (CdR)</b>	dr. ssa Orietta Zordan	
<b>Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)</b>	-	
<b>Risorse finanziarie disponibili</b>	-	
<b>Stakeholders</b>	Tutti i cittadini per un sistema di tassazione più equo allo scopo di permettere il contenimento della pressione fiscale	
<b>Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo</b>	31.12.2024	
<b>LIVELLO DI PARTENZA (baseline)</b>	Gli anni di imposta già controllati risalgono al 2022 e precedenti.	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>		<b>TARGET (traguardo atteso)</b>
Indicatore di efficienza quantitativa: la sommatoria degli importi degli avvisi di accertamento notificati entro fine anno.		Gli stanziamenti inseriti in bilancio pari a 30.000 euro
<b>Fonte per la verifica dell'obiettivo</b>	Estrazione dati degli avvisi di accertamento emessi nel corso dell'esercizio 2024 dal programma Halley Veneto.	

## Obiettivo 2

<b>Obiettivo Strategico</b>	Investire sul livello di informatizzazione dell'ente.	
<b>Obiettivo operativo gestionale</b>	<b>Gestione dell'UIA – UFFICIO INFORMATICO ASSOCIATO CARRE' – CHIUPPANO e predisposizione dei relativi rendiconti annuali</b>	
<b>Responsabile Primario (CdR)</b>	dr. ssa Orietta Zordan	
<b>Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)</b>	-	
<b>Risorse finanziarie disponibili</b>	-	
<b>Stakeholders</b>	Comune di Carrè	
<b>Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo</b>	Entro la fine dell'esercizio.	
<b>LIVELLO DI PARTENZA (baseline)</b>	Nel 2023 è stato predisposto ed inviato il rendiconto 2022. E' in corso la predisposizione del rendiconto 2023.	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>		<b>TARGET (traguardo atteso)</b>
Indicatore temporale quantitativo: invio rendiconto al Comune di Carrè		Invio della rendicontazione comprensiva delle spese informatiche e di quelle relative alle fotocopiatrici entro il 31 dicembre 2024
<b>Fonte per la verifica dell'obiettivo</b>	L'invio della PEC registrata al protocollo.	

### Obiettivo 3

<b>Obiettivo Strategico</b>	Sostegno alla persona	
<b>Obiettivo operativo gestionale</b>	Attivazione e gestione progetti LPU	
<b>Responsabile Primario (CdR)</b>	dr. ssa Orietta Zordan	
<b>Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)</b>	I responsabili degli altri servizi	
<b>Risorse finanziarie disponibili</b>	-	
<b>Stakeholders</b>	Tutti i servizi comunali con particolare riferimento ai servizi sociali	
<b>Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo</b>	31/12/2024	
<b>LIVELLO DI PARTENZA (baseline)</b>	Determina n° 212 del 12/09/2023 - Progetto di Pubblica Utilità e Cittadinanza Attiva (Dgr Veneto N. 1320 Del 25.10.2022)	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>		<b>TARGET (traguardo atteso)</b>
Indicatore temporale: rendicontazione progetto ed eventuale attivazione a seguito di nuova DGR		Rispetto dei termini impartiti dalla Regione Veneto
<b>Fonte per la verifica dell'obiettivo</b>	Determina di attivazione per i nuovi progetti ed invio PEC di rendicontazione al Comune di Thiene (in quanto ente capofila del progetto)	



**Servizi al cittadino - Responsabile: dr. Luigi Alfidì (Segretario comunale)**

**Obiettivo 1**

<b>Obiettivo Strategico</b>	Azioni a beneficio della persona e delle famiglie	
<b>Obiettivo operativo gestionale</b>	<b>Revisione ed implementazione della modulistica relativa ai servizi sociali</b>	
<b>Responsabile Primario (CdR)</b>	Luigi Alfidì	
<b>Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)</b>	Personale dell'Ufficio, ATS, Assistente sociale	
<b>Risorse finanziarie disponibili</b>	Nessuna aggiuntiva	
<b>Stakeholders</b>	Utenti dei servizi sociali	
<b>Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo</b>	31 dicembre 2024	
<b>LIVELLO DI PARTENZA (baseline)</b>	I servizi sociali sono in una fase di forte evoluzione, dovuta, in particolare, alle attività gestite dall'ambito territoriale sociale VEN_04, ambito di cui è in itinere la legge regionale che ne disciplinerà le modalità organizzative. L'ufficio comunale, quindi, gestisce i rapporti con tale ambito, nonché con la cooperativa che gestisce il servizio di segretariato sociale	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>		<b>TARGET (traguardo atteso)</b>
Indicatore temporale		31.12.2024: revisione di tutta la modulistica dei servizi sociali
<b>Fonte per la verifica dell'obiettivo</b>	Pubblicazione sul sito web	

## Obiettivo 2

<b>Obiettivo Strategico</b>	Attività amministrativa	
<b>Obiettivo operativo gestionale</b>	<b>Censimento permanente della popolazione</b>	
<b>Responsabile Primario (CdR)</b>	Luigi Alfidi	
<b>Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)</b>	Personale dei servizi demografici	
<b>Risorse finanziarie disponibili</b>	////	
<b>Stakeholders</b>	////	
<b>Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo</b>	Termine fissato dall'ISTAT	
<b>LIVELLO DI PARTENZA (baseline)</b>	Il Comune di Chiuppano è stato selezionato per l'anno 2024 come Ente obbligato a realizzare il censimento.	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>		<b>TARGET (traguardo atteso)</b>
Indicatore temporale		Rispetto di tutte le tempistiche che saranno previste dall'Istat
<b>Fonte per la verifica dell'obiettivo</b>	Report presso il sito ISTAT <a href="https://raccoltadati.istat.it/sgi">https://raccoltadati.istat.it/sgi</a>	

### Obiettivo 3

<b>Obiettivo Strategico</b>	Interventi per favorire le attività artigianali e commerciali. Incentivazione, valorizzazione e coordinamento delle associazioni	
<b>Obiettivo operativo gestionale</b>	<b>Smaltimento dell'arretrato delle pratiche commerciali e riguardanti gli eventi culturali.</b>	
<b>Responsabile Primario (CdR)</b>	Luigi Alfidi	
<b>Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)</b>	Personale dell'Ufficio	
<b>Risorse finanziarie disponibili</b>	Nessuna aggiuntiva	
<b>Stakeholders</b>	Imprese commerciali ed associazioni	
<b>Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo</b>	31 dicembre 2024	
<b>LIVELLO DI PARTENZA (baseline)</b>	All'interno della piattaforma telematica "impresa in un giorno" risultano molte pratiche commerciali e riguardanti eventi culturali del Comune di Chiuppano, anche di data risalente nel tempo, non concluse.	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>		<b>TARGET (traguardo atteso)</b>
Chiusura delle pratiche ancora aperte, con conseguente smaltimento dell'arretrato, anche alla luce dei macro obiettivi del PNRR.		Archiviazione di tutte le pratiche non attive al 31 dicembre 2024.
<b>Fonte per la verifica dell'obiettivo</b>	Piattaforma "Impresa in un giorno".	



**Servizio sviluppo del territorio associato con il Comune di Carrè - Responsabile: arch. Daniela Donà**

**Obiettivo 1**

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

## Obiettivo 2

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

### Obiettivo 3

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



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

**Obiettivo 1**

<b>Obiettivo Strategico</b>	Lavori pubblici finanziati con risorse del PNRR	
<b>Obiettivo operativo gestionale</b>	<b>Appalto dei lavori di efficientamento energetico.</b> I fondi, secondo le indicazioni dell'amministrazione vengono destinati a lavori di manutenzione straordinaria del tetto del municipio che necessita di un intervento di sostituzione dell'attuale isolamento a causa delle infiltrazioni dovute all'ammaloramento dell'ipermeabilizzazione	
<b>Responsabile Primario (CdR)</b>	Geom. Giovanni Toniolo	
<b>Contributors (altri CdR e/o soggetti esterni)</b>	Progettista esterno, Personale del servizio tecnico manutentivo, Centrale unica di committenza	
<b>Risorse finanziarie disponibili</b>	Finanziamento di euro 50.000,00 previsto dall'articolo 1, commi 29 e seguenti, della legge 27 dicembre 2019, n.160 (cd. "medie opere e piccole opere"), confluito nell'investimento PNRR 2.2: "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni"	
<b>Stakeholders</b>	Cittadini ed imprese.	
<b>Termini stimati di raggiungimento dell'obiettivo</b>	15 settembre 2024	
<b>LIVELLO DI PARTENZA (baseline)</b>	Il tetto del Municipio presenta infiltrazioni con ammaloramento dell'isolamento termico.	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>		<b>TARGET (traguardo atteso)</b>
Indicatore temporale		
Termine entro il quale deve essere approvata la determinazione di aggiudicazione dei lavori secondo la tempistica del PNRR		15 settembre 2024
<b>Fonte per la verifica dell'obiettivo</b>	Apposita determinazione di affidamento dei lavori reperibile nel software Atti amministrativi	

## Obiettivo 2

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

### Obiettivo 3

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

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

Come previsto nel punto 10.1.2. del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, *“le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell’organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell’anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione”*. Tali evenienze ricorrono quando:

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

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

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

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

## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### **3.1: Struttura organizzativa**

In allegato 1 viene riportato l'organigramma del Comune di Chiuppano suddiviso per servizi (le unità organizzative di maggiori dimensioni). Si evidenzia la composizione numerica dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato rilevata al 31 dicembre 2023. In ossequio alla disciplina per il trattamento dei dati personali vengono riportati i nominativi dei soli lavoratori per i quali già sono previste forme di diffusione dei dati, cioè Segretario comunale e incaricati di posizione organizzativa (si argomenti dall'art. 14 del Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33).

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

### **3.2: Organizzazione del lavoro agile**

L'amministrazione Comunale si è dotata di una regolamentazione del lavoro agile in accordo con il Comune di Carrè. Si rinvia alla documentazione allegata al PIAO 2023-2025.

### **3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 dicembre 2023, escluso il Segretario comunale:**

<b>TOTALE: n. 12 unità di personale</b>	
tempo indeterminato	n. 12
tempo pieno	n. 10

tempo parziale o ridotto	n. 2
tempo determinato (assunzioni patto sociale per il lavoro)	n. 2

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Segretario Generale	1 unità di personale	
Area dei funzionari	2 unità di personale	n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo area amministrativa-contabile n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo area tecnica
Area degli istruttori	5 unità di personale	n. 3 con profilo di Istruttore area amministrativa n. 1 con profilo di Istruttore area culturale n. 1 con profilo di Istruttore area tecnica
Area degli operatori esperti	4 unità di personale	n. 3 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Esecutore tecnico
Area degli operatori	1 unità di personale	n. 1 con profilo di Ausiliario area tecnica

#### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

##### *a. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:*

##### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.
- per "Entrate correnti" si intende, invece, la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi

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

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

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

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

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

Orbene, secondo le stime derivanti dal rendiconto relativo all'esercizio 2022 (ultimo dato approvato), il Comune di Chiuppano si colloca tra i "Comuni con bassa incidenza della spesa di personale", risultando una percentuale del 27,13%, in base ai seguenti calcoli:

SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato	ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	453.448,81	U.1.01.00.00.000	Entrate rendiconto anno 2020	1.705.419,79 €
Somministrazione	0	U.1.03.02.12.001	Entrate rendiconto anno 2021	1.677.324,50 €
Quota LSU in carico all'ente	0	U.1.03.02.12.002	Entrate rendiconto anno 2022	1.750.682,82 €
Collaborazioni coordinate e a progetto	0	U.1.03.02.12.003	Media	<b>1.711.142,37 €</b>
Altre forme di lavoro flessibile	0	U.1.03.02.12.999	Fondo crediti dubbia esigibilità 2022	39.992,15 €
<b>TOTALE SPESA PERSONALE</b>	<b>453.448,81 €</b>		<b>ENTRATE DA CONSIDERARE</b>	<b>1.671.150,22 €</b>
<b>Rapporto</b>	<b>27,13%</b>			

Tale risultato ha consentito al Comune di Chiuppano di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023.

Si segnalano peraltro, le disposizioni che consentono una rettifica dei valori della spesa di personale (utili per l'aggiornamento successivo all'approvazione del rendiconto 2023):

- l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, prevede che «a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente». E così Corte dei Conti, sez. Lombardia parere n. 65 del 22 aprile 2021 ha previsto che "la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58". Si veda anche Corte dei Conti Liguria 91/2020 ed Emilia Romagna 50/2021, riguardanti, rispettivamente, le assunzioni

effettuate dal Comune di Genova per far fronte all'emergenza del crollo del Ponte Morandi e le assunzioni finanziate da altro ente pubblico;

- la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 73/2021 ha ritenuto che le spese sostenute per gli incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 non costituiscano spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale;
- il decreto ministeriale del 21 ottobre 2020, quanto alla spesa per il Segretario comunale in convenzione, precisa che "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";
- il comma 801 della legge n. 178 del 2020 (come modificato dal comma 735 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234) prevede che le assunzioni necessarie per raggiungere il rapporto un assistente sociale ogni 6.500 abitanti sono effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale; a tal proposito si segnala che il 26 ottobre 2022 è stata acquisita al protocollo comunale del Comune di Thiene (ente capofila dell'Ambito sociale territoriale) una risposta del Ragioniere Generale dello stato ad apposita richiesta di quel Comune, nella quale si consente di non considerare la spesa per le assunzioni degli assistenti sociali per il rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, qualora siano utilizzati le somme incrementative per i servizi sociali del Fondo di solidarietà comunale, sia che essi provengano dai comuni sotto obiettivo che da quelli sopra obiettivo; inoltre, il 7 dicembre 2022 Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, appositamente interpellato, ha comunicato sempre al Comune di Thiene che, a seguito dei numerosi quesiti in merito all'utilizzo della Quota servizi del Fondo Povertà e del contributo per le assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato, era stata predisposta un'apposita nota (la n. 10981 del 6 dicembre 2022), nei cui allegati sono riportati un prospetto riepilogativo (all. 1) dei riferimenti normativi dedicati alle assunzioni degli assistenti sociali con risorse a valere sulle quote indicate del Fondo povertà e del Fondo di solidarietà comunale e un foglio excel con uno schema sintetico (all. 2);
- Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Al momento peraltro non viene ad essere prevista alcuna assunzione a tempo indeterminato

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

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

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

- rientrano tutte le spese sostenute per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché per i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, nonché gli oneri riflessi e l'IRAP (art. 14 comma 7 del DL n. 78/2010), nonché ancora le spese per lavoratori socialmente utili (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 163/2008) e quelle per l'indennità sostitutiva per ferie non godute attribuita al personale cessato dal servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 94/2007); rientrano, pertanto, tra le spese del personale del Comune di Chiuppano anche quelle sostenute per il personale del Corpo di polizia locale del Consorzio Nordest Vicentino;
- non rientrano le spese per arretrati connessi ai rinnovi contrattuali, le spese per il personale disabile nel limite delle assunzioni obbligatorie (Corte dei Conti per il Veneto, Deliberazione n. 94/2007), le spese per il personale comandato per il quale si riceve un rimborso dall'Ente ove si svolge il servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 6/2009); discorso a parte è da fare per le spese per gli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, per quelli per la progettazione di opere pubbliche e per i diritti di segreteria e di rogito, in quanto al Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n. 16/2009 ne aveva escluso la ricomprensione nelle spese di personale, ma attualmente tale posizione, a fronte di nuove interpretazioni, non sembra più percorribile;
- la spesa ex comma 557 per gli anni 2023-2024-2025, è stata ipotizzata tenendo conto del personale in servizio e di quello per il quale il presente programma del fabbisogno prevede le assunzioni nel triennio; nel prospetto seguente viene, quindi, evidenziato il parametro di riferimento, rappresentato dalla media della spesa del triennio 2011 – 2013, che è pari ad Euro 512.606,01, in base ai seguenti dati:

	ANNO		
	2011	2012	2013
ONERI PER COMPETENZE STIPENDIALI	€ 273.802,74	€ 287.773,11	€ 287.773,11
INDENNITA' E COMPENSI ACCESSORI	€ 52.330,52	€ 80.602,67	€ 59.895,20
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE	€ 5.566,92	€ 5.410,88	€ 5.306,96
RIMBORSO SPESE MENSA	€ 1.587,01	€ 2.316,04	€ 2.204,45
SEGRETARIO COMUNALE	€ 10.866,87	€ 15.243,01	€ 8.500,00
C.TI A CARICO ENTE	€ 89.515,81	€ 99.098,02	€ 93.588,84
IRAP	€ 28.186,57	€ 31.811,03	€ 29.861,86
SPESE PERSONALE CONSORZIO VIGILI	€ 26.139,42	€ 27.612,62	€ 20.567,07
RIMBORSI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI	€ -	€ -	€ -
RIMBORSI DA ALTRE AMMINISTRAZIONI	€ -	€ 7.742,71	€ -
<b>TOTALE SPESA PERSONALE</b>	<b>€ 487.995,86</b>	<b>€ 542.124,67</b>	<b>€ 507.697,49</b>

Nelle somme previste nell'anno 2024 sono stati ricompresi anche gli oneri per eventuali assunzioni a tempo determinato. Cumulando tutti tali dati il limite viene rispettato e, comunque, sarà puntualmente monitorato in corso di gestione.

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

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

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il limite di spesa è il seguente: valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 64.683,94

Nel corso del 2023 sono state attivate due assunzioni a tempo determinato di persone svantaggiate derivanti dal Patto sociale per il Lavoro; si tratta di un'iniziativa per la quasi totalità finanziata da Regione Veneto (DGR 1320/2022) con fondi provenienti dall'Unione europea; conseguentemente, tale spesa – che per il 2024 riguarda circa tre mesi - deve considerarsi eterofinanziata per la quasi totalità e, quindi, non computabile al fine del rispetto del limite. Nel caso in cui l'iniziativa venisse rinnovata, si procederà ad un aggiornamento.

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

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

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

Atteso che:

- ✓ ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ✓ l'ente alla data odierna 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- ✓ l'ente non è mai stato destinatario di domande di ricollocazione del personale iscritto negli elenchi di disponibilità pubblicati sul sito web della Funzione pubblica (art 2, comma 13, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135)
- ✓ l'ente non 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;

si attesta che il Comune di Chiuppano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Si dà, inoltre, atto che:

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

### ***b. stima del trend delle cessazioni:***

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

ANNO 2024:

///

ANNO 2025:

///

ANNO 2026:

///

### ***c. stima dell'evoluzione dei fabbisogni:***

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

#### **Assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato.**

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

A tal proposito si osserva che il Ragioniere generale dello Stato in apposita comunicazione, coerentemente a quanto previsto nella Nota metodologica 2022 sul Fondo di solidarietà comunale, ha confermato al Comune di Thiene la possibilità di assumere a tempo indeterminato assistenti sociali, in deroga ai limiti delle capacità assunzionali, a valere sulle quote aggiuntive del Fondo di solidarietà comunale, destinate ai servizi sociali, a prescindere dalla ricomprensione dei Comuni nella categoria "sotto" o "sopra" obiettivo. Peraltro, poiché come detto, le modalità e i tempi di tali assunzioni e, quindi, anche la quantificazione delle

risorse che i Comuni dell'ambito trasferiranno al Comune di Thiene, saranno decise in corso d'anno, nel bilancio di previsione, al momento, non sono state stanziare risorse.

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

#### ***d. certificazioni del Revisore dei conti:***

Non è stata acquisita l'asseverazione del Revisore dei conti circa il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, in quanto la presente sezione non prevede alcuna nuova assunzione a tempo indeterminato.

#### ***3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno***

##### **a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

Al momento non sono previste procedure di mobilità interna

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

Non è prevista nel triennio, al momento, alcuna assunzione a tempo indeterminato.

Peraltro, devono considerarsi autorizzate eventuali assunzioni con finalità sostitutiva, purché riguardanti la stessa area di inquadramento giuridico.

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

##### **c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Al momento non sono previste assunzioni tramite l'istituto della mobilità volontaria che, peraltro, potrà essere attivato alternativamente alle procedure concorsuali di cui al precedente punto b.

##### **d) progressioni verticali di carriera:**

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

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

Al momento, non viene autorizzata, in assenza di assunzioni dall'esterno, alcuna progressione tra quelle previste nell'art. 15 del 16 novembre 2022. In sede di aggiornamento della presente sottosezione sarà valutata la possibilità di ricorso all'istituto disciplinato dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16 novembre 2022.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

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

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

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

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

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

////

3.3.4 Formazione del personale

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

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

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

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

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

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

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

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

La formazione obbligatoria di base riguarderà i seguenti ambiti:

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

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

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

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

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

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

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

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

## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4 - MONITORAGGIO

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

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

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

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

