



**UNIONE DEI COMUNI
CALDOGNO E ISOLA VICENTINA
PROVINCIA DI VICENZA**

ORIGINALE

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE
N. 7 del 29-01-2025**

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - ART.6, D.L. N.80/2021 - 2025-2027 - SEZIONE 3. "ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI"
----------------	---

Oggi **ventinove** del mese di **gennaio** dell'anno **duemilaventicinque** alle ore 15:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Dell'Unione così composta:

		Presenti/Assenti
Pesavento Roberto	Presidente	P
Cazzola Nicolas	Membro	P

2	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Direttore Dott.ssa Bagarella Margherita.

Pesavento Roberto nella sua qualità di Presidente assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL Presidente

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

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - ART.6, D.L. N.80/2021 - 2025-2027 - SEZIONE 3. "ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI"
---------	---

LA GIUNTA DELL'UNIONE

VISTI:

- l'art. 48, comma 2 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- gli artt. 5, comma 2 e 10 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, modificato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74;
- l'art. 169 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, così come modificato dall'art. 74, comma 1, punto 18 del D.Lgs. 23/06/2011, n. 118;
- l'art. 197, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- il Regolamento di contabilità del Comune di Caldogno;
- la determinazione dell'A.N.A.C. 03/08/2016, n. 831, in materia di Piano Integrato della Performance;
- l'art. 14, comma 1, penultima proposizione della legge 07/08/2015, n. 124, modificato dall'art. 87-bis, comma 5 d.l. 17/03/2020, n. 18, convertito nella legge 24/04/2020, n. 27, e, successivamente, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a) del d.l. 19/05/2020, n. 34, convertito nella legge 17/07/2020, n. 77;
- l'art. 101 del c.c.n.l. 17/12/2020 per il comparto Funzioni Locali;
- l'art.6 del D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito nella legge 06/08/2021, n. 113;
- le linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche unitamente alle linee guida per la compilazione del P.I.A.O., pubblicate dal Ministro della Funzione pubblica in data 03/12/2021;

PRESTO ATTO che l'art. 6, comma 1 del d.l. 09/06/2021, n. 80, convertito nella legge 06/08/2021, n. 113 prevede 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 entro il 31 gennaio di ogni anno sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto dei contenuti del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190 sulla scorta dei quali venivano in precedenza approvati rispettivamente il Piano integrato della performance - piano degli obiettivi ed il piano triennale di gestione professionale del rischio da corruzione (P.T.G.P.R.C.) e trasparenza";

DATO ATTO che il PIAO, come definito all'art.6 del D.L.80/2021, ha durata triennale, viene aggiornato annualmente, ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli

- obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:
- la programmazione gestionale dell'Unione dei Comuni di Caldogno e Isola Vicentina deve avvenire in stretta conformità con il Bilancio di previsione e con il D.U.P., dai quali la prima discende logicamente, funzionalmente e finanziariamente;
 - in base a quanto previsto dall'art. 169 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, la predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione (in acronimo: P.E.G.) costituisce un adempimento obbligatorio, che opera quale presupposto per la gestione programmata delle attività dell'Ente e per l'avvio del Ciclo della Performance ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 2, e 10 del D.lgs. 27/10/2009, n. 150 così come integrato e modificato dal D.lgs. 25/05/2017, n. 74;
 - l'art. 101 del c.c.n.l. demanda al Segretario Generale entro le sue funzioni di coordinamento e di sovrintendenza della dirigenza ex art. 97, comma 4 del d.lgs. 18/08/2000, n. 267 *"la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento"*;

VISTO che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, il quale all'art. 1, c. 3 dispone: *"3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021"* e precisamente: *"6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti"*.

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, *"1. Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO."*

VISTO Inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

RICHIAMATI i seguenti atti:

- Delibera di Giunta dell'Unione n. 25 del 02.08.2024 di Approvazione dello schema di documento unico di programmazione (DUP) 2025-2027, ai sensi dell'art.170 del D.Lgs 267/2000 e dell'art. 4 del regolamento di contabilità;
- Delibera di Consiglio dell'Unione n. 13 del 26.09.2024 con la quale è stato approvato il documento unico di programmazione 2025-2027;
- Delibera di Consiglio dell'Unione n.19 in data 17.12.2024 di approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) - periodo 2025-2027 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000);
- Delibera di Consiglio dell'Unione con delibera n.20 in data 17.12.2024 di approvazione del bilancio di previsione armonizzato 2025-2027 e relativi allegati
- Delibera di Giunta dell'Unione n. 36/2024 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2025-2027;
- Delibera di Giunta n.4 del 29/01/2024 con la quale è stata approvata il Piano integrato attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026;

RILEVATO Che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, c. 3, che *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021."*;
- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG."*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;
- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

PRESO ATTO che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

PRESO inoltre **ATTO** che il suddetto decreto dispone:

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

- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *"Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."*
- all'art. 7, c. 1, che *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."*
- all'art. 8, c. 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";*
- all'art. 9, che *"Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane."*
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

CONSIDERATO quindi che, ai sensi dell'art. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, all'art. 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) nel proprio sito istituzionale entro il 31 gennaio;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta dell'Unione n.4 del 29.01.2024 con la quale è stato approvato il PIAO 2024-2026 e successive modificazioni;

RILEVATA la scadenza del 31 gennaio 2025 per la predisposizione e pubblicazione del piano anticorruzione 2025-2027, da effettuarsi nell'ambito del Piao;

RITENUTO:

- di approvare il Piano integrato di attività ed organizzazione (in acronimo P.I.A.O.) 2025/2026/2027 annualità 2025 e, contestualmente, il Piano Organizzativo del lavoro agile nell'Unione dei Comuni di Caldogno e Isola Vicentina - sottosezione del P.I.A.O.
- di confermare il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza contenuto nel PIAO sez.2 – sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" il piano della formazione per come riportato nell'allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;
- di trasmettere l'allegato Piano Integrato di attività ed organizzazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale, prevedendo fin d'ora l'eventuale suo adeguamento alle future indicazioni governative, qualora ne mutino la sostanza;

PRESO ATTO, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 T.U. delle leggi sull'ordinamento Enti Locali, così come modificato dal D.L. 174/2012, del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

ACQUISITO il parere favorevole da parte del revisore dei conti, allegato al presente provvedimento sub. n.2;

CON votazione unanime favorevole espressa nelle forme di legge

DELIBERA

1. di approvare ai sensi dell'art.6, D.L. 9 giugno 2021, n.80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, il Piano integrato di attività ed organizzazione (in acronimo P.I.A.O.) 2025/2027 annualità 2025, come riportato nell'allegato alla presente deliberazione, a formarne parte integrante e **sostanziale Allegato A)**;
2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027 gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art.6, c,2 lett. da a) a g), D.L. 9 giugno 2021, n.80;
3. di trasmettere l'allegato di Piano Integrato di attività ed organizzazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale, prevedendo fin d'ora l'eventuale suo adeguamento alle future indicazioni governative, qualora ne mutino la sostanza;
4. di pubblicare la presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, 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.

Con successiva e separata votazione avente il seguente risultato: voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 9 del 26-01-2025 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - ART.6, D.L. N.80/2021 - 2025-2027 - SEZIONE 3. "ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI"
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Presidente
Pesavento Roberto

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL Direttore
Dott.ssa Bagarella Margherita

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

- organigramma;
- 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

Il prospetto indica i posti coperti alla data del 31/12/2024, incluso gli incarichi a tempo determinato in regime di scavalco in eccedenza di cui all'art.1 comma 557 della legge 311/2004:

AREA	PERSONALE IN SERVIZIO	
	TEMPO PIENO	PART TIME
DIRETTORE		1(a)
AREA AMMINISTRATIVA/FINANZIARIA		1 (30/36)
AREA SICUREZZA URBANA	11 di cui un'unità in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione	
AREA SUAP/PROTEZIONE CIVILE		1(b) 1(18/36)
TOTALE	11	4

- a) *Contratto lavoro p.time*
- b) *8 ore settimanali in posizione di scavalco in eccedenza ai sensi art. 1, c. 557 L. 311/2004*

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

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” ha introdotto misure volte a favorire una nuova concezione dei tempi e dei luoghi del lavoro subordinato, definendo il lavoro agile come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel periodo di emergenza pandemica da virus Covid-19, questa amministrazione si è avvalsa del lavoro agile, il quale ha consentito di garantire la continuità lavorativa in situazioni di sicurezza per i dipendenti e, ove possibile, la continuità dei servizi erogati.

Il Decreto 08/10/2021 sottoscritto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ha disciplinato le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, nonché le condizioni per l’accesso al lavoro agile, tra cui l'obbligo di sottoscrivere l’accordo individuale di cui alla citata L. 81/2017.

Si rinvia ad atto successivo l’adozione di apposito regolamento allo scopo di disciplinare in maniera puntuale, secondo le linee guida sottoindicate, l’istituto del lavoro agile, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa volta a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti

L’esercizio del lavoro agile avviene su base volontaria, su formulazione di apposita istanza da parte del lavoratore, da presentare al Direttore dell’Unione.

All’accoglimento dell’istanza farà seguito la stipula di apposito accordo individuale.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto tra il direttore dell’Unione e il dipendente e regola esclusivamente la prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione.

Tale accordo individua:

- i modi di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- le fasce di contattabilità e di disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- le attività da svolgere, la durata della prestazione agile; - gli obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire;
- le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- la temporizzazione della relativa reportistica; - gli adempimenti di sicurezza e sul trattamento dei dati;
- l'impegno del lavoratore al rispetto dell'orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale;
- il richiamo alle condotte del lavoratore che possono dare luogo a sanzioni disciplinari;
- le modalità di rientro in sede del lavoratore agile in caso di necessità o su richiesta del

Responsabile o del Direttore, fermo restando che in tal caso si applicano tutte le disposizioni vigenti per i lavoratori in presenza in particolare quelle relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro;

- ogni altro aspetto rilevante. L'Amministrazione e/o il lavoratore agile possono recedere dall'accordo individuale in forma scritta, con un preavviso di 15 giorni lavorativi. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nel seguente prospetto si evidenzia la consistenza del personale nel triennio 2025-2027, già inserita a bilancio.

3.3.1 CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 01 GENNAIO 2025 (solo personale a tempo indeterminato – no personale in convenzione):

DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027							
AREA		PROFILO	F.T.	P.T.	COSTI (tabellare + quota 13^)	NOTE	
area amministrativo contabile							
istruttori		istrutt. Amm.vo		1	19.313,01	30/36	coperto
area SUAP - protezione civile							
istruttori		istrut.tecnico		1	11.587,80	18/36	coperto
area sicurezza e vigilanza							
		matricola					
funzionari	comandante	140	1		25.146,71	36/36	coperto
istruttori	agente PM	80	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	81	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	100	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	84	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	82	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	160	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	504	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	170	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	83	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	150	1		23.175,61	36/36	in posizione di comando presso altra PA
istruttori	agente PM		1		23.175,61	36/36	capacita assunzionale prevista ma non coperta
					280.078,42		
totali			12	2	310.979,23		

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei limiti di spesa.

Il tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 557 della legge 296/2006 è dato da un valore medio di riferimento del triennio 2011-2013, pari ad €.917.188,86, riproporzionato ad €. 686.515,86, dopo il recesso del comune di Costabissara, come evidenziato nella tabella sottoriportata:

LIMITI DI SPESA					
	2008 per enti non soggetti al patto	importi 2008 di riferimento dopo uscita di Costabissara	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027
Spese macroaggregato 101	836.739,37	626.299,42	626.588,00	591.688,00	591.688,00
Spese macroaggregato 103	25.200,00	18.862,20	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	55.249,49	41.354,24	45.000,00	42.900,00	42.900,00
Altre spese: iscrizioni imputate all'esercizio successivo					
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare: FONDO PERSEO			10.000,00	10.000,00	10.000,00
Totale spese di personale (A)	917.188,86	686.515,86	681.588,00	644.588,00	644.588,00
(-) Componenti escluse (B)			44.510,46	44.510,46	44.510,46
Rimborso comando SERVADEI			25.201,91	0,00	0,00
fondo perseo			10.000,00	10.000,00	10.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	917.188,86	686.515,86	601.875,63	590.077,54	590.077,54

b. Verifica assenza di eccedenza di personale:

l'ente ha provveduto alla ricognizione annuale di eccedenze di personale (delibera G.U. N.32 del 18.11.2024) previste dall'art.16 della legge 183/2011 e art.33 del D.LGS 165/2001 che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale prevedendo, in caso di inadempimento, il divieto di instaurare apporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

c. Adozione del piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026

con delibera n.4 del 29.01.2024 è stato approvato il piano delle azioni positive per il periodo 2024-2026.

d. Verifica del rispetto di altre norme rilevanti ai fini delle possibilità di assumere

Ai sensi dell'art.9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, convertito nella Legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati della Amministrazione Pubblica entro i 30 giorni dal termine di approvazione.

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art.27 comma 9 lettera c) del d.l. 66/2014 convertito nella Legge 2/2009

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art.243 del D.Lgs 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale

e. Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

anno 2025:

si prevedono le seguenti cessazioni:

n.1 istruttore ex categoria C

anno 2026:

non sono previste cessazioni

anno 2027

non sono previste cessazioni

f. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni.

Nuovi fabbisogni di personale per il 2025

Tenuto conto:

- della consistenza dei posti coperti al 31.12.2024 come sopra riportato
- Dei posti che si renderanno vacanti per tour over
- Dei vigenti limiti di spesa e delle effettive capacità di bilancio

Richiamata la programmazione del triennio 2024-2026 approvata con delibera n.4 del 29.01.2024 e successive modifiche ed integrazioni,

per l'anno 2025 si prevedono le seguenti assunzioni:

posizione giuridica	Profilo	Rapporto di lavoro	note
EX categoria C)	Istruttore di vigilanza	Tempo pieno e indeterminato	Nuova assunzione con utilizzo di capacità assunzionale - assunzione garantita tramite mobilità-concorso pubblico o graduatoria di altri enti
Ex categoria C)	Istruttore di vigilanza	Tempo pieno e indeterminato	Tour-over - assunzione garantita tramite mobilità-concorso pubblico o graduatoria di altri enti

Certificazione del revisore dei Conti

Dato atto che la presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al revisore dei conti per l'accertamento del rispetto dei limiti di spesa del personale imposta dalla normativa vigente, ottenendo parere positivo con verbale n. 2/2025 Del 28.01.2025.

Il direttore dell'Unione dei Comuni
Di Caldogno e Isola Vicentina

Dott.ssa Margherita Bagarella

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

- organigramma;
- 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

Il prospetto indica i posti coperti alla data del 31/12/2024, incluso gli incarichi a tempo determinato in regime di scavalco in eccedenza di cui all'art.1 comma 557 della legge 311/2004:

AREA	PERSONALE IN SERVIZIO	
	TEMPO PIENO	PART TIME
DIRETTORE		1(a)
AREA AMMINISTRATIVA/FINANZIARIA		1 (30/36)
AREA SICUREZZA URBANA	11 di cui un'unità in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione	
AREA SUAP/PROTEZIONE CIVILE		1(b) 1(18/36)
TOTALE	11	4

- a) *Contratto lavoro p.time*
- b) *8 ore settimanali in posizione di scavalco in eccedenza ai sensi art. 1, c. 557 L. 311/2004*

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

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” ha introdotto misure volte a favorire una nuova concezione dei tempi e dei luoghi del lavoro subordinato, definendo il lavoro agile come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel periodo di emergenza pandemica da virus Covid-19, questa amministrazione si è avvalsa del lavoro agile, il quale ha consentito di garantire la continuità lavorativa in situazioni di sicurezza per i dipendenti e, ove possibile, la continuità dei servizi erogati.

Il Decreto 08/10/2021 sottoscritto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ha disciplinato le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, nonché le condizioni per l’accesso al lavoro agile, tra cui l'obbligo di sottoscrivere l’accordo individuale di cui alla citata L. 81/2017.

Si rinvia ad atto successivo l’adozione di apposito regolamento allo scopo di disciplinare in maniera puntuale, secondo le linee guida sottoindicate, l’istituto del lavoro agile, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa volta a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti

L’esercizio del lavoro agile avviene su base volontaria, su formulazione di apposita istanza da parte del lavoratore, da presentare al Direttore dell’Unione.

All’accoglimento dell’istanza farà seguito la stipula di apposito accordo individuale.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto tra il direttore dell’Unione e il dipendente e regola esclusivamente la prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione.

Tale accordo individua:

- i modi di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- le fasce di contattabilità e di disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- le attività da svolgere, la durata della prestazione agile; - gli obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire;
- le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- la temporizzazione della relativa reportistica; - gli adempimenti di sicurezza e sul trattamento dei dati;
- l'impegno del lavoratore al rispetto dell'orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale;
- il richiamo alle condotte del lavoratore che possono dare luogo a sanzioni disciplinari;
- le modalità di rientro in sede del lavoratore agile in caso di necessità o su richiesta del

Responsabile o del Direttore, fermo restando che in tal caso si applicano tutte le disposizioni vigenti per i lavoratori in presenza in particolare quelle relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro;

- ogni altro aspetto rilevante. L'Amministrazione e/o il lavoratore agile possono recedere dall'accordo individuale in forma scritta, con un preavviso di 15 giorni lavorativi. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nel seguente prospetto si evidenzia la consistenza del personale nel triennio 2025-2027, già inserita a bilancio.

3.3.1 CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 01 GENNAIO 2025 (solo personale a tempo indeterminato – no personale in convenzione):

DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027							
AREA		PROFILO	F.T.	P.T.	COSTI (tabellare + quota 13^)	NOTE	
area amministrativo contabile							
istruttori		istrutt. Amm.vo		1	19.313,01	30/36	coperto
area SUAP - protezione civile							
istruttori		istrut.tecnico		1	11.587,80	18/36	coperto
area sicurezza e vigilanza							
		matricola					
funzionari	comandante	140	1		25.146,71	36/36	coperto
istruttori	agente PM	80	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	81	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	100	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	84	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	82	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	160	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	504	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	170	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	83	1		23.175,61	36/36	coperto
istruttori	agente PM	150	1		23.175,61	36/36	in posizione di comando presso altra PA
istruttori	agente PM		1		23.175,61	36/36	capacita assunzionale prevista ma non coperta
					280.078,42		
totali			12	2	310.979,23		

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei limiti spesa.

Il tetto spesa di personale determinato ai sensi dell'1 comma 557 della legge 296/2006 è dato da un valore medio di riferimento del triennio 2011-2013, pari ad €.917.188,86, riproporzionato ad €. 686.515,86, dopo il recesso del comune di Costabissara, come evidenziato nella tabella sottoriportata:

LIMITI DI SPESA					
		importi 2008 di riferimento dopo uscita di Costabissara	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027
	2008 per enti non soggetti al patto				
Spese macroaggregato 101	836.739,37	626.299,42	626.588,00	591.688,00	591.688,00
Spese macroaggregato 103	25.200,00	18.862,20	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	55.249,49	41.354,24	45.000,00	42.900,00	42.900,00
Altre spese: iscrizioni imputate all'esercizio successivo					
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare: FONDO PERSEO			10.000,00	10.000,00	10.000,00
Totale spese di personale (A)	917.188,86	686.515,86	681.588,00	644.588,00	644.588,00
(-) Componenti escluse (B)			44.510,46	44.510,46	44.510,46
Rimborso comando SERVADEI			25.201,91	0,00	0,00
fondo perseo			10.000,00	10.000,00	10.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	917.188,86	686.515,86	601.875,63	590.077,54	590.077,54

b. Verifica assenza di eccedenza di personale:

l'ente ha provveduto alla ricognizione annuale di eccedenze di personale (delibera G.U. N.32 del 18.11.2024) previste dall'art.16 della legge 183/2011 e art.33 del D.LGS 165/2001 che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare apporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

c. Adozione del piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026

con delibera n.4 del 29.01.2024 è stato approvato il piano delle azioni positive per il periodo 2024-2026.

d. Verifica del rispetto di altre norme rilevanti ai fini delle possibilità di assumere

Ai sensi dell'art.9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, convertito nella Legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati della Amministrazione Pubblica entro i 30 giorni dal termine di approvazione.

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art.27 comma 9 lettera c) del d.l. 66/2014 convertito nella Legge 2/2009

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art.243 del D.Lgs 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale

e. Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

anno 2025:

si prevedono le seguenti cessazioni:

n.1 istruttore ex categoria C

anno 2026:

non sono previste cessazioni

anno 2027

non sono previste cessazioni

f. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni.

Nuovi fabbisogni di personale per il 2025

Tenuto conto:

- della consistenza dei posti coperti al 31.12.2024 come sopra riportato
- Dei posti che si renderanno vacanti per tour over
- Dei vigenti limiti di spesa e delle effettive capacità di bilancio

Richiamata la programmazione del triennio 2024-2026 approvata con delibera n.4 del 29.01.2024 e successive modifiche ed integrazioni,

per l'anno 2025 si prevedono le seguenti assunzioni:

posizione giuridica	Profilo	Rapporto di lavoro	note
EX categoria C)	Istruttore di vigilanza	Tempo pieno e indeterminato	Nuova assunzione con utilizzo di capacità assunzionale - assunzione garantita tramite mobilità-concorso pubblico o graduatoria di altri enti
Ex categoria C)	Istruttore di vigilanza	Tempo pieno e indeterminato	Tour-over - assunzione garantita tramite mobilità-concorso pubblico o graduatoria di altri enti

Certificazione del revisore dei Conti

Dato atto che la presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al revisore dei conti per l'accertamento del rispetto dei limiti di spesa del personale imposta dalla normativa vigente, ottenendo parere positivo con verbale n. 2/2025 Del 28.01.2025.

Il direttore dell'Unione dei Comuni
Di Caldogno e Isola Vicentina

Dott.ssa Margherita Bagarella



Firmato digitalmente da:
BAGARELLA MARGHERITA
Firmato il 28/01/2025 15:59
Seriale Certificato: 1773980
Valido dal 26/09/2022 al 26/09/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

**UNIONE DEI COMUNI DI
CALDOGNO
E
ISOLA VICENTINA**
(Provincia di Venezia)

Verbale n. 2/2025 del 28.01.2025

PARERE

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - ART.6, D.L. N.80/2021 - 2025-2027 - SEZIONE 3.3 "ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI"

L'anno **2025** il giorno **ventotto** del mese di **gennaio**, il revisore dott. Federico Bonato, nominato con deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 3 del 29.02.2024, con decorrenza incarico dal 19 marzo 2024, ha ricevuto la documentazione relativa e procede ad analizzare e verificare la proposta di deliberazione di Consiglio dell'Unione al bilancio di previsione 2024-2026

L'ORGANO DI REVISIONE

DATO ATTO che in data 28.01.2025 ha ricevuto la documentazione relativa all'oggetto per l'espressione del parere;

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 20 del 17.12.2024, esecutiva, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2025-2027;

VISTA la delibera n. 36 del 23 dicembre 2025 della Giunta dell'Unione che approva il PEG per gli anni 2025-2027, assegnando ai responsabili di area i capitoli di propria competenza ed s.m.i.;

VISTI lo Statuto e il Regolamento di Contabilità;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D. Lgs 118/2011;

CONSIDERATO Che l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano

analiticamente motivate;

VISTA la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale propone l'approvazione, ai sensi dell'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001, del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, al fine di avviare le seguenti procedure assunzionali:

di n.1 Istruttori di vigilanza ex Cat. C attingendo dalle capacità assunzionali residuali;

di n.1 Istruttori di vigilanza ex Cat. C per turn over (eventuale)

CONSIDERATO Che l'Ente può in qualsiasi momento, modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata per il sopraggiungere di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

TUTTO ciò premesso e considerato;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTI i pareri tecnici e contabili favorevoli espressi dal Direttore quale Responsabile dell'area amministrativo contabile,

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore del Conto
Dott. Federico Bonato
Documento firmato digitalmente