

COMUNE DI -CEGGIA

Città Metropolitana di Venezia

Formattato: Rientro: Sinistro: 5,04 cm, Prima riga: 0,46 cm

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PRIMA APPLICAZIONE E RICOGNIZIONE DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022/2024

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

Guida alla compilazione: In relazione alla natura della programmazione integrata obiettivo del presente documento, il presupposto logico dell'intero sistema delineato dal Piao consiste nel coordinamento delle diverse sezioni in cui è articolato, a tal fine le evidenze derivanti dalle analisi di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 1), 2), e 3), costituiscono una premessa comune e introduttiva dell'intero Piano integrato di attività e organizzazione.

Denominazione Ente/Amministrazione	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
Scheda anagrafica: Comune di Ceggia Indirizzo: Piazza 13 Martiri, 1 Codice fiscale/Partita IVA: 00516530276 Telefono: 0421 329621 Sito internet: www.comune.ceggia.ve.it	

E-mail: comuneceggia@comune.ceggia.ve.it PEC: protocollo.comune.ceggia.ve@pecveneto.it Abitanti al 31.12.2021: 6173 Dipendenti al 31.12.2021: 20 pari 18,47 uomo/anno
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Valore Pubblico: il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 69 del 29.12.2021
Performance: il Piano della Performance per il triennio 2022-2024 unitamente al PEG è stato approvato con delibera di Giunta n. 3 del 29.01.2022
Anticorruzione: il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera di Giunta n. 39 del 02.07.2022
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Si modifica il PTPCT 2022 / 2024 sostituendo gli allegati A – B – C con quelli allegati al presente.

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione che con ordinanza n. 828 del 06.10.1999, confermata e modificata con Delibera della Giunta comunale n. 54 del 15.05.01, esecutiva per legge, e successivamente modificata con deliberazione Giunta Comunale n. 48 del 26.03.2002, è stato articolato in n. 3 Settori composti da una serie di uffici e servizi a capo di ciascuno dei quali è stato posto un responsabile.

Gli incarichi di posizione organizzativa fino al 31.12.2022 sono stati assegnati con decreti sindacali n. 28, 29, 30 del 31.12.2021 rispettivamente per il 1^, 2^ e 3^ settore.

La composizione di ciascun settore al 31.12.2021 era la seguente:

ELENCO DIPENDENTI PER SETTORE			
Responsabile 1^ settore		Posizione giuridica/economica	
BORIN	AGNESE	D1/D4	1^ SETTORE
BOEM	CLARA	B3/B7	1^ SETTORE
MARCAT	GRAZIANO	B1/B5	1^ SETTORE

PANZARIN	LORELLA	D1/D2	1^ SETTORE
PERISSINOTTO	PAOLA	D1/D1	1^ SETTORE
GANDOLFI	LUCA	D1/D2	1^ SETTORE POLIZIA MUNICIPALE
NADALON	ANGELA	C1/C2	1^ SETTORE POLIZIA MUNICIPALE
SALVADORETTI	ALBERTO	C1/C2	1^ SETTORE POLIZIA MUNICIPALE

Responsabile 2^ settore			
MONTAGNER	MAURO	D1/D4	2^ SETTORE
BARDELLOTTO	CARLO	B1/B3	2^ SETTORE
CRAGNOLINI	ARIANNA	C1/C1	2^ SETTORE
GORGHETTO	LAURA	B1/B4	2^ SETTORE
SARTORE	ROBERTO	B3/B3	2^ SETTORE
SCHIAVOLENA	ALESSANDRA	C1/C2	2^ SETTORE
SCOMPARIN	SIMONE	D1/D1	2^ SETTORE

Responsabile 3^ settore	GIULIANO	D1/D3	3^ SETTORE
----------------------------	----------	-------	------------

VENIER				
CECCHETTO	LAURA	C1/C4	3^ SETTORE	p.t. 22 ore
DE BORTOLI	GIUSEPPINA	B3/B7	3^ SETTORE	p.t. 30 ore
JANTOLA	SATU	D1/D2	3^ SETTORE	
TREVISAN	GRAZIELLA	C1/C5	3^ SETTORE	p.t. 27 ore

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'ente intende utilizzare lo strumento del lavoro agile in misura più ridotta possibile in quanto la rete internet è poco performante e questo riduce l'efficacia del lavoro da remoto. Gli indirizzi generali impartiti vanno nel senso di escludere:

- il personale della polizia locale;
- il personale tecnico manutentivo;
- il personale addetto al front – office (anagrafe, distribuzione sacchetti rifiuti, servizi cimiteriali).

Prevedere per le altre figure la rotazione almeno bisettimanale in modo che alternativamente ci sia la presenza fisica in giorni diversi.

Le P.O. dovranno predisporre adeguati progetti finalizzati al lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2021, in ordine di inquadramento:**

dipendente	tipo rapporto	livello	tipo p-t	% p-t
SARTORE ROBERTO	1-TI (ruolo)	15-B3	Orizzontale	88,88
BARDELLOTTO CARLO	1-TI (ruolo)	16-B4		• 0
GORGHETTO LAURA	1-TI (ruolo)	16-B4		• 0
MARCAT GRAZIANO	1-TI (ruolo)	17-B5		66,67
BOEM CLARA	1-TI (ruolo)	19-B7		83
DE BORTOLI GIUSEPPINA	1-TI (ruolo)	19-B7		83
CRAGNOLINI ARIANNA	1-TI (ruolo)	21-C1		• 0
SCHIAVO LENA ALESSANDRA	1-TI (ruolo)	22-C2		• 0
NADALON ANGELA	1-TI (ruolo)	22-C2		• 0
SALVADORETTI ALBERTO	1-TI (ruolo)	22-C2		• 0
CECCHETTO LAURA	1-TI (ruolo)	24-C4		55,55
TREVISAN GRAZIELLA	1-TI (ruolo)	25-C5	Verticale	70
PERISSINOTTO PAOLA	1-TI (ruolo)	27-D1		• 0
SCOMPARIN SIMONE	1-TI (ruolo)	27-D1		• 0
PANZARIN LORELLA	1-TI (ruolo)	28-D2		• 0
JANTOLA SATU KRISTIINA	1-TI (ruolo)	28-D2		• 0
GANDOLFI LUCA	1-TI (ruolo)	28-D2		• 0
VENIER GIULIANO	1-TI (ruolo)	29-D3-PEO		• 0

BORIN AGNESE	1-TI (ruolo)	30-D4-PEO	•	0
MONTAGNER MAURO	1-TI (ruolo)	30-D4-PEO	•	0

• **Programmazione strategica delle risorse umane:**

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

Limiti di spesa per il personale imposti dalla legge.

Il limite imposto dalla norma è pari alla media di spesa di personale prevista negli anni 2011 / 2013. I limiti ammontano:

limite globale: 906.854,44 euro

limite netto: 662.995,22 euro.

Nuovi limiti assunzionali:

Il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica del 17.03.2020, G.U. 108 del 27.04.2020, definisce le nuove capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni. Sostanzialmente, il decreto superando definitivamente il blocco del turn over, definisce gli spazi per nuove assunzioni.

L'art. 3 stabilisce le fasce demografiche dei comuni, Ceggia è in fascia e) – comuni dai 5.000 ai 9.999 abitanti.

L'art. 4 c. 1 stabilisce la soglia del rapporto spesa di personale / entrate correnti, per il comune di Ceggia è 26,9%. Il c. 2 del presente articolo stabilisce che i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono precedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato con le percentuali di cui al successivo art. 5.

Individuazione dei valori

soglia - art. 4, comma 1 e

art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	Ceggia
POPOLAZIONE	6131
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

**Calcolo rapporto Spesa
di personale su entrate
correnti - art. 2**

IMPORTI	DEFINIZIONI
---------	-------------

Tabella formattata

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		751.909,30	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.820.066,67	4.017.402,41	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	4.230.413,16		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	4.001.727,41		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		91.545,38	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		19,15%	

Incremento fino al 2024

Fascia	Popolazione
a	0-999
b	1000-1999
c	2000-2999
d	3000-4999
e	5000-9999
f	10000-59999
g	60000-249999
h	250000-14999999
i	1500000>

Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%

17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

b) Cessazioni: nel corso dell'esercizio 2022 (11 giugno) è deceduta la sig.ra Laura Cecchetto istruttore amministrativo C4 p.t. 55,55%;
nel corso dell'esercizio 2023 (febbraio) cessa per pensionamento l'Istruttore Direttivo D2 sig.ra Panzarin Lorella.
Al momento non si ha notizia di altri possibili pensionamenti e/o cessazioni.

Formattato: Rientro: Sinistro: 0,14 cm

	<ul style="list-style-type: none"> • Strategia di copertura del fabbisogno. Per la copertura dei due posti che si sono resi o si renderanno vacanti si ritiene di procedere con la sostituzione ricorrendo a procedure di reclutamento dall'esterno in quanto non è proponibile nessuna riqualificazione interna. Copertura n. 1 posto istruttore amministrativo e / o contabile, cat. Massimo C4 – tempo parziale 55,55% - settore III: si procederà a esperire prima la mobilità e contemporaneamente a bandire concorso pubblico. Previa verifica di graduatorie valide in altri Enti per profilo analogo. Copertura n. 1 posto istruttore direttivo amministrativo contabile, cat. Massimo D1 – tempo pieno – settore I: si procederà a esperire prima la mobilità e contemporaneamente a bandire concorso pubblico. Previa verifica di graduatorie valide in altri Enti –per profilo analogo. • Formazione del personale L'Ente ha sempre adottato una politica di messa a disposizione di risorse per la formazione continua e specifica per TUTTI i dipendenti. Particolare rilievo viene dato ai corsi di formazione obbligatori e non per la sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo. Ogni responsabile ha la facoltà di organizzare la formazione per il proprio settore con corsi specifici.
<p>Fabbisogno di personale: il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera di Giunta n. 82 -del 04.12.2021</p>	
<p><u>3.4 Piano delle azioni positive</u></p>	<p><u>Si conferma il piano adottato con delibera GC 46 del 28.06.2019 per il triennio 2019/2021 che non ha subito alcuna modifica e che ha ottenuto il parere favorevole della Consigliera di Parità metropolitana di Venezia</u></p>

Tabella formattata

ha formattato: Tipo di carattere: (Predefinito) +Corpo (Calibri), 10 pt

