



Città di Martano
(Provincia di Lecce)

Χώρα Μαρτάννα
Ελλάς του Δερεντού

Piazzetta Giacomo Matteotti n. 12 – Tel. 0836575272 – fax 0836572347 – c.f. e partita I.V.A 00412440752
www.comune.martano.le.it - sindaco@comune.martano.le.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 146 DEL 14/06/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL 'PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE' SEMPLIFICATO - TRIENNIO 2024-2026

| Pareri art. 49 T.U. D.Lgs. n.267/2000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|----|-----------|---|---|---|----------------------------|----|--|---|--------------------------------------|----|--|---|----------------------------------|----|--|---|--------------------------|----|--|---|----------------------------|----|
| <u>REGOLARITA' TECNICA</u> | Parere Favorevole del 03/06/2024 IL RESPONSABILE DEL SETTORE f.to Dott. Giuseppe Borgia | L'anno 2024 il giorno 14 del mese di GIUGNO alle ore 08:30, nella sala delle adunanze regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale sotto la Presidenza del IL SINDACO Tarantino Fabio e con l'intervento degli assessori: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <u>REGOLARITA' CONTABILE</u> | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>N.</th> <th>ASSESSORI</th> <th>P</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Tarantino Fabio Sindaco</td> <td>Sì</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Tremolizzo Antonella Vice Sindaco</td> <td>Sì</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Della Tommasa Mauro Assessore</td> <td>Sì</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Termo Marco Assessore</td> <td>Sì</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Vitto Melania Assessore</td> <td>Sì</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | N. | ASSESSORI | P | A | 1 | Tarantino Fabio Sindaco | Sì | | 2 | Tremolizzo Antonella Vice Sindaco | Sì | | 3 | Della Tommasa Mauro Assessore | Sì | | 4 | Termo Marco Assessore | Sì | | 5 | Vitto Melania Assessore | Sì |
| N. | ASSESSORI | P | A | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Tarantino Fabio Sindaco | Sì | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Tremolizzo Antonella Vice Sindaco | Sì | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Della Tommasa Mauro Assessore | Sì | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Termo Marco Assessore | Sì | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Vitto Melania Assessore | Sì | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Partecipa alla seduta l'Assessore Esterno AVV. MELANIA VITTO con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Giuseppe BORGIA. Il IL SINDACO, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Totale presenti 5

Totale assenti 0

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 6 del decreto-legge 9/6/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, rubricato Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, che recita:

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

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

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi

aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

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

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1.

Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

CONSIDERATO che con Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1 del citato D.P.R. n. 81/2022, il PIAO per le Amministrazioni Pubbliche con più di 50 dipendenti assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) omissis (in quanto non applicabile agli enti locali);

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive);

CONSIDERATO che il citato D.P.R. ha, inoltre, soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ha disposto che 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;

CONSIDERATO che con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132 sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo;

CONSIDERATO, inoltre, che il suddetto Decreto ha disposto all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 28/06/2022 con la quale è stato approvato il PIAO 2022 - 2024;

VISTA la delibera di G.C. n. 107 del 29/5/2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il PIAO 2023-2025, poi modificato con delibera di G.C. n. 237 del 29/11/2023.

CONSIDERATO che il Comune di Martano, alla data del 31 dicembre 2023, aveva 27 dipendenti in organico e che, pertanto, nella redazione del PIAO 2024-2026, si tiene conto delle disposizioni di semplificazione, di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022, per i comuni con meno di cinquanta dipendenti;

CONSIDERATO che il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, l'Autorità Nazionale Anticorruzione -ANAC ha approvato il Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA-2022);

CONSIDERATO che:

- la legge 190/2012 impone a ciascuna amministrazione, ogni anno, l'approvazione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);
- il Responsabile anticorruzione deve elaborare e proporre lo schema di PTPCT;

CONSIDERATO che con il PNA 2022 (par. 10, rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, pag. 58 e seguenti) l'ANAC ha confermato le semplificazioni già previste relative ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti e introdotto le nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio;

CONSIDERATO che, secondo l'indirizzo dell'ANAC, le semplificazioni valgono per gli strumenti di programmazione che ogni amministrazione o ente è chiamato ad adottare, sia esso Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT o sezione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO;

CONSIDERATO, dunque, che 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 e che ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione;

CONSIDERATO, infine, che secondo le disposizioni del PNA-2022 si può confermare, nel triennio, la programmazione dell'anno precedente purché in quest'ultimo anno:

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

VISTI:

- la delibera di G.C. n. 127 del 4.9.2014, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Piano della Performance della città di Martano ed in particolare il paragrafo 6.1.;
- la delibera di G.C. n. 67/2019, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative;
- la delibera di G.C. n. 132/2019, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il nuovo regolamento di istituzione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in forma monocratica;
- la delibera di G.C. n. 41 del 25/3/2020, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il nuovo regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la delibera di C.C. n. 36 del 13/11/2020, esecutiva ai sensi di legge, con cui sono state approvate le linee programmatiche del programma di governo 2020/2025;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 30/1/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui si è stabilito di confermare anche per l'anno 2024 le misure di prevenzione previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 13/2023, che si richiama ed a cui ci si riporta integralmente;
- il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2024/2026 riportato al capitolo 8 della nota di aggiornamento al DUP 2024/2026 approvata con delibera di C.C. n. 7 del 28/3/2024, che si richiama ed a cui ci si riporta integralmente;
- la delibera di G.C. n. 22 del 5/2/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Piano delle azioni positive triennio 2024/2026;
- la delibera di G.C. n. 14 del 25/1/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui si è proceduto ad effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale anno 2024;
- la delibera di G.C. n. 23 del 5/2/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui si è stabilito di

approvare il "Piano triennale 2024/2026 di razionalizzazione e contenimento delle spese di funzionamento del Comune di Martano, ai sensi dell'art. 2, commi 594 e seguenti, della legge 24/12/2007, n. 244 (Finanziaria 2008)" di cui all'allegato "A" della stessa deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

- la delibera di G.C. n. 131/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stata approvata la relazione sulla performance per i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa per l'anno 2023.
- la delibera di G.C. n. 130 del 30/5/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il PEG 2024 e sono stati assegnati gli obiettivi ai 5 Settori;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 157 del 31/7/2023, con la quale è stato deliberato il Documento Unico di Programmazione 2024/2026 ai fini della presentazione al Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- la delibera di C.C. n. 32 del 29/9/2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il documento unico di programmazione 2024/2026;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 5/3/2024 con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 ai fini della presentazione al Consiglio Comunale;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 5/3/2024 con la quale è stato approvato lo schema di Bilancio di previsione finanziario relativo al triennio 2024-2026 e relativi allegati;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 28/3/2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 presentato dalla Giunta;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 28/3/2024, esecutiva ai sensi di legge con cui è stato approvato il bilancio di previsione 2024/2026;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 21/5/2024 con cui è stato approvato il rendiconto di gestione anno 2023;
- il Piano della formazione del personale che è stato previsto dal PTPCT sopra richiamato, in quanto misura di prevenzione della corruzione;
- la delibera di G.C. n. 130 del 30/5/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui si stabiliva di approvare, ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, il Piano esecutivo di gestione (PEG) per l'anno 2024, contenente il piano dettagliato degli obiettivi di gestione di cui all'art. 197-comma 2 lett.a) del d.lgs. 267/2000, allegato alla stessa deliberazione con i relativi allegati, validato dall'OIV in data 30/5/2024 – prot.n. 10872/2024, così come specificato nella narrativa della stessa;
- la delibera di G.C. n. 131 del 30/5/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui si stabiliva di approvare, per le motivazioni esposte nella premessa, la "Relazione sulla performance del personale Responsabile di Settore titolare di posizione organizzativa anno 2023", allegata alla stessa deliberazione, validata dall'OIV con nota prot.n. 11318/2024;

VISTI:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche;
- il decreto legislativo 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;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modifiche e integrazioni, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni;

- il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto legislativo 8 marzo 2013, n. 39, recante Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, 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, e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, 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 e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, 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 Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'Amministrazione digitale, ed in particolare l'art. 12, che disciplina le Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa;
- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021, con aggiornamento 2022/2024 adottato il 22 dicembre 2022;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza(PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

VISTI:

- l'informativa sindacale preventiva effettuata con comunicazione prot.n. 11139 del 3/6/2024 inviata alle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti, alle RSU ed ai Responsabili dei Settori;
- il parere favorevole del revisore dei conti con verbale n. 16/2024 prot.n. 11612 del 10/6/2024;
- il parere favorevole dell'OIV prot.n. 11616 del 10/6/2024;

VISTO il d.lgs. 267/2000;

Tutto ciò premesso e considerato,

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi sulla proposta di deliberazione dal Segretario Comunale e dal Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 49 d.lgs. 267/2000;

Con votazione unanime favorevole resa nei modi e forme di legge

D E L I B E R A

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente atto

- 1) di APPROVARE, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021, nonché delle disposizioni di cui al D.P.R. 81/2022 e al Decreto Ministeriale 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026, che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di DARE ATTO che il Responsabile del Settore Affari Generali provvederà alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato PIAO, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali"; nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica"; nella sottosezione di primo livello "Performance", sottosezione di secondo livello "Piano della Performance"; nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione" e "Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati";
- 3) di DISPORRE la pubblicazione del Piano sul Portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica;
- 4) di INCARICARE il Responsabile del Settore Affari Generali di procedere ad adottare tutti gli atti successivi e consequenziali della presente;
- 5) di DICHIARARE la presente deliberazione, previa separata analoga votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito

Di quanto innanzi si è redatto il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Tarantino Fabio

Segretario Generale
F.to Dott. Giuseppe BORGIA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

[] La presente Deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

[X] La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile

Martano, li 14/06/2024

Segretario Generale
F.to Dott. Giuseppe BORGIA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

Reg. n. 1236

Su conforme attestazione del Messo Comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il giorno 14/06/2024 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla Sede Municipale, addì 14/06/2024

l'Addetto alla Pubblicazione

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Martano

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Martano, 14/06/2024

Segretario Generale
F.to Dott. Giuseppe BORGIA

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026

Il tetto alla spesa del personale di cui al comma 557 quater della legge n. 296/2006 è ancora pienamente in vigore; è quanto ha precisato in modo molto netto la deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 164/2020.

Esso impone agli enti locali che erano soggetti al patto di stabilità di non superare la spesa media per il personale del triennio 2011/2013 e stabilisce che, in caso di violazione, maturi la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale.

Tale disposizione si completa con quella di cui al comma 562 della stessa legge, per la quale gli enti locali che non erano soggetti al patto di stabilità non possono superare la spesa del personale dell'anno 2008.

In premessa viene ricordato che, con le disposizioni contenute nell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, viene individuato "per ogni comune ed in considerazione della fascia demografica di appartenenza, la spesa di personale finanziariamente sostenibile. Tale parametro, dinamico nel tempo ed ancorato alla dimensione del comune, costituisce il nuovo criterio per la determinazione delle facoltà assunzionali di ciascun comune limitatamente al personale a tempo indeterminato".

Nel merito, leggiamo che "la nuova disciplina e quella pregressa sui tetti di spesa hanno due ambiti di applicazione differenti. Le norme introdotte dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 individuano i criteri per stabilire quando ed in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557 quater e 562 della legge n. 296/2006 fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa.

Pertanto, poiché i due interventi normativi richiamati disciplinano due aspetti differenti della gestione del personale, non è configurabile alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova".

Peraltro il decreto attuativo dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 richiama il caso in cui è possibile superare il tetto di spesa del personale.

Le conclusioni sono le seguenti: permane il vincolo di rispettare il tetto di spesa del personale fissato dalla legge n. 296/2006 e "la maggiore spesa contratta per le assunzioni di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai commi 557 quater e 562", per gli enti cd virtuosi e nel tetto fissato dal decreto attuativo del 17 marzo 2020.

Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019)

Licenziato dalla Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, nella seduta dell'11 dicembre 2019 lo schema di Decreto ministeriale sui "nuovi limiti assunzionali" per i comuni, in base alla sostenibilità finanziaria, secondo le previsioni dell'art. 33 del Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019, convertito con modifiche nella L. 58/2019).

Il Dm assunzioni, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, obbliga ad aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale, e rifare i calcoli per capire quale sarà il turn-over. Il problema maggiore sarà fare le adeguate previsioni per i prossimi anni, perché se anche per il 2022 i Comuni potranno teoricamente assumere di più, le ripercussioni sugli esercizi successivi, anche causa il Covid-19, non sono per nulla scontate.

Il decreto attua una riforma scritta dal governo Conte-1 (articolo 33 del DI 34/2019). Che cancella il parametro del turn over (più assunzioni dove l'anno prima ci sono state più uscite) per sostituirlo con un criterio basato sulla salute dei bilanci: più assunzioni dove ci sono più entrate stabili per finanziarle. Su questa base, calcolata sull'incidenza attuale delle spese di personale sulle entrate, gli enti sono divisi in tre gruppi:

- quelli che spendono poco, e possono ampliare le proprie forze;
- quelli di mezzo, chiamati a tenere la situazione sotto controllo;
- quelli fuori linea, che dovranno avviare dei piani di rientro.

Nel decreto vengono riportate 3 tabelle. La prima tabella indica i valori percentuali "virtuosi", suddivisi per fascia demografica, del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Pertanto, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto di questo valore soglia, potranno incrementare la spesa di personale, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore a quello stesso valore soglia.

I comuni che non superano le soglie della tabella 1 potranno incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale, registrata nel 2018, fino a un valore percentuale non superiore a quello indicato in una ulteriore tabella (prevista all'art. 5 e articolata per anni e fasce demografiche).

Il decreto ministeriale prevede una terza tabella, sempre suddivisa per fasce demografiche, con valori soglia del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, leggermente più alti, superati i quali, le amministrazioni interessate, dovranno adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, fino al conseguimento, nell'anno 2025, del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

I comuni che superano le soglie "premiali" e si mantengono al di sotto di quelle limite, non potranno procedere ad incrementi della spesa di personale, come rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le percentuali sono il risultato del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Per il Comune di MARTANO il valore soglia per fascia demografica e il seguente: 26,90 %.

Tabella 1

| Fasce demografiche | Valore soglia |
|---|---------------|
| a) comuni con meno di 1.000 abitanti | 29,50% |
| b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti | 28,60% |
| c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti | 27,60% |
| d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 27,20% |
| e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,90% |
| f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 27,00% |
| g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 27,60% |
| h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 28,80% |
| i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 25,30% |

Rispetto a quanto specificato dalla normativa vigente i Comuni “virtuosi” ovvero che si collocano nella prima casistica, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall’art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento. Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

L’incrementare per l’anno 2024, per assunzioni di personale a tempo indeterminato potrà essere il seguente: 26,00% della spesa 2018 (835.263,18): Euro 217.168,42.

Per arrivare nel 2025 ad un incremento di Euro 224.685,80 rispetto alla spesa del 2018 (dal 2025 si considerano le percentuali soglia di cui alla tabella 1.

Tabella 2

| Fasce demografiche | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| a) comuni con meno di 1.000 abitanti | 23,0% | 29,0% | 33,0% | 34,0% | 35,0% |
| b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti | 23,0% | 29,0% | 33,0% | 34,0% | 35,0% |
| c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti | 20,0% | 25,0% | 28,0% | 29,0% | 30,0% |
| d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 19,0% | 24,0% | 26,0% | 27,0% | 28,0% |
| e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 17,0% | 21,0% | 24,0% | 25,0% | 26,0% |
| f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 9,0% | 16,0% | 19,0% | 21,0% | 22,0% |
| g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 7,0% | 12,0% | 14,0% | 15,0% | 16,0% |
| h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab. | 3,0% | 6,0% | 8,0% | 9,0% | 10,0% |
| i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 1,5% | 3,0% | 4,0% | 4,5% | 5,0% |

La tabella di cui sopra (Tabella 2) cessa il suo effetto nel 2025 (valida solo fino al 2024).

L'organizzazione dell'ente

La struttura organizzativa dell'Ente, è come di seguito rappresentata:

UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

SETTORE I - AFFARI GENERALI

- Segreteria Generale
- Servizi Scolastici - Biblioteca
- Personale
- Servizi Sociali
- Protocollo Archivio

SETTORE II - ECONOMICO FINANZIARIO

- 1. Ufficio economato -Tributi

SETTORE III - AFFARI TECNICI

1. Lavori Pubblici
2. Urbanistica
3. Ufficio Commercio

SETTORE IV - AFFARI DEMOGRAFICI

1. Stato civile

SETTORE V - POLIZIA LOCALE

AMBITO

UFFICIO CED

I servizi gestiti

Le competenze dell'Ente sono definite dalla legge nazionali o regionali che stabiliscono funzioni proprie o delegate. Il T.U.E.L. all'art. 13 e 14 definisce, in maniera sintetica e non certo esaustiva le funzioni dell'Ente locale:

Articolo 13 - Funzioni

1. Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.
2. Il comune, per l'esercizio delle funzioni in ambiti territoriali adeguati, attua forme sia di decentramento sia di cooperazione con altri comuni e con la provincia.

Articolo 14 - Compiti del comune per servizi di competenza statale

1. Il comune gestisce i servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica.
2. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale ufficiale del Governo, ai sensi dell'art. 54.
3. Ulteriori funzioni amministrative per servizi di competenza statale possono essere affidate ai comuni dalla legge che regola anche i relativi rapporti finanziari, assicurando le risorse necessarie.

A) Funzioni delegate dello stato:

1. Funzione di stato civile, in cui il Sindaco è ufficiale di governo
2. Funzione di anagrafe e popolazione residente e AIRE
3. Tenuta e revisione delle liste elettorali
4. Statistica

B) Funzioni esercitate su delega della Regione:

5. Funzione e valorizzazione della famiglia – Assegni di maternità
6. Funzione e valorizzazione della famiglia – Assegni nucleo familiare
7. Funzione e valorizzazione della famiglia – Sostegno alle locazioni
8. UMA attività di assistenza agli utenti di motori di macchine agricole finalizzate al rilascio dei buoni di prelievo di carburanti ad uso agricolo.

Una catalogazione puntuale risulta alquanto ardua quindi si farà una “classificazione” semplificata con indicazione delle principali aree di rispettiva attività: “classi” (o categorie) di servizi, all’interno delle quali collocare i singoli servizi/prodotti.

- CERTIFICATI E DOCUMENTI Anagrafe, stato civile, accesso agli atti, servizio civile, servizi elettorali (in generale, i c.d. “servizi delegati”);
- SERVIZI INFORMATIVI Informazioni all’utenza, Urp, call center, siti internet, albo pretorio, informagiovani;
- CULTURA Archivi, biblioteche, musica;
- TURISMO strutture turistiche, servizi turistici comunali;
- ISTRUZIONE, FORMAZIONE E GIOVENTÙ, SPORT Servizi per l’infanzia, mense e trasporti scolastici, formazione, vacanze e campus per i giovani, uso impianti sportivi;
- SERVIZI INFORMATIVI E DI SUPPORTO PER L’OCCUPAZIONE Informalavoro, career service;
- SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI E SANITARI Accudienza anziani, sostegno per i disabili, sussidi per gli indigenti, consultori;
- AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO Cimiteri, verde pubblico, raccolta rifiuti, inquinamento, protezione civile, igiene veterinaria, caccia, randagismo;
- URBANISTICA ED EDILIZIA Pianificazione del territorio, catasto, espropriazioni, rilascio permessi di costruire, edilizia residenziale);
- INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ Trasporto pubblico, autorizzazioni e concessioni, incentivi, lavori in corso, provvedimenti relativi al traffico, segnaletica, sosta e parcheggi;
- COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE Autorizzazioni, concessioni, SUAP, mercati, concessione strutture pubbliche;
- RETI DI FORNITURA DEI SERVIZI Acquedotti, fognature, gas, luce, Wifi;
- TRIBUTI E PAGAMENTI Accertamento e riscossione Tarsu, I.C.I. e entrate comunali, agevolazioni fiscali;
- POLIZIA MUNICIPALE Verbalizzazioni, polizia amministrativa e annonaria

Le scelte organizzative

Si deve in premessa evidenziare che la normativa in tema di personale registra continui cambiamenti, talvolta anche nello stesso anno, in alcuni casi si registrano modifiche nei parametri e nei vincoli nel corso dello stesso esercizio finanziario. Questo elemento solleva numerose difficoltà operative e soprattutto rende difficile la programmazione pluriennale del fabbisogno del personale.

A titolo di esempio si riporta un elenco di norme incidenti sulla definizione della capacità assunzionale in quanto prevedono deroghe rispetto alle prescrizioni di carattere generale:

Deroga alla capacità assunzionale degli enti locali, connessa alla STABILIZZAZIONI LSU.

La circolare n. 1/2019 il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti sulle norme concernenti gli incentivi statali previsti dalla Legge di Bilancio 2019 per l'assunzione a tempo indeterminato di Lavoratori Socialmente Utili (LSU) e di Pubblica Utilità (LPU). Si tratta in particolare delle misure contenute nell'articolo 1, commi 446 – 449 della legge n. 145/2018.

I commi 495, 496 e 497 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020) hanno previsto la possibilità di procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497.

Deroga alla capacità assunzionale degli enti locali, connessa alla assunzione di assistenti sociali.

La Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti, ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti.

In quest'ottica, ai fini di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente è così determinato:

- 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Deroga alla capacità assunzionale degli enti locali, connessa al PNRR.

La norma di riferimento è il D.L. 152/21, legge di conversione 233/21, e l'articolo di interesse, introdotto in fase di conversione, è il 31-bis.

"1. 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, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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."

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

GLI SPAZI PER LE ASSUNZIONI

Le nuove regole prevedono un tortuoso percorso di verifica per capire come e quanto assumere, il Decreto di attuazione del D.L. 34/2019 ribalta il vecchio sistema dei resti assunzionali e determina la capacità in funzione di rapporti percentuali tra entrate correnti e spese di personale.

L'art. 5 comma 2 prevede una deroga: "per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 comma 1 fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 comma 1 ...".

GLI SPAZI PER LE ASSUNZIONI NEL 2024_2026

La nuova disciplina specifica, derivante dal D.L. 34_2019 prevede spazi calcolati in funzione del risultato del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2021/2022), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (2022).

Le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa il cui rapporto, per il Comune di Martano non potrà superare il 26,90 %.

Ovviamente restano ferme le condizioni relative al rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.

La spesa di personale: le componenti

Il decreto interministeriale del 17 marzo 2020 ~~"Misure per la definizione delle capacità assunzioni di personale a tempo indeterminato dei Comuni"~~ attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 stabilisce che si considerano:

spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

1. Le componenti da considerare per la determinazione della spesa del personale sono esplicitate nella legge n. 296/2006, ai sensi dell'art. 1, commi 557, chiaramente con le dovute modificazioni intervenute a seguito dell'emanazione del decreto attuativo interministeriale suddetto, con la sola eccezione dell'Irap adesso al netto:

-retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;

-spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;

- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13, 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

2. Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;

- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Determinazione capacità assunzionale di spesa per personale a tempo indeterminato Decreto di attuazione del D.L. 34/2019

Spesa Personale ultimo rendiconto approvato (2022):

| | |
|---------------------|---|
| Tit. I Macr. Agg. 1 | Euro 947.962,16 (744.512,48 + 202.461,78 + 987,90) |
| Rimborsi | Euro 150.000,00 (Ambito Territoriale Ufficio di Piano (3x38.500,00) e Ministero |

dell'Interno 34.500,00)

| Entrate correnti | 2020 | 2021 | 2022 | Media del triennio |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|
| Titolo 1 | 4.228.278,97 | 4.316.991,46 | 4.498.570,00 | |
| Titolo 2 | 4.024.103,68 | 3.495.591,84 | 4.189.739,75 | |
| Titolo 3 | 447.109,35 | 567.858,01 | 874.638,78 | |
| Totale entrate correnti | 8.699.492,00 | 8.380.441,31 | 9.562.948,53 | 8.880.960,61 |
| FCDE iniziale | | | 279.000,00 | |
| Entrate correnti nette | | | | 8.601.960,61 |

| Spesa del personale | |
|---|-------------------|
| Spesa del personale ultimo rendiconto approvato 2022) | 947.962,16 |

| Incidenza spesa del personale/entrate correnti | |
|---|----------------|
| Incidenza spesa del personale/entrate correnti | 11,02 % |

| Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali | | |
|---|---------------|-------------------|
| Fascia demografica | Valore soglia | Soglia di rientro |
| Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,90% | 30,90% |

| Esito del test di verifica | |
|--|-----------|
| SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE | SI |
| SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE | NO |

| | | | |
|--|------|------------|--------|
| Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno | ANNO | 2024 | |
| | ANNO | VALORE | FASCIA |
| Popolazione al 31 dicembre | 2023 | 8.604 | e |
| Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio) | ANNI | VALORE | |
| | 2022 | 947.962,16 | |

| | | | |
|--|-------|----------------|--|
| | 2020 | 8.699.492,00 | |
| Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio | 2021 | 8.380.441,31 | |
| | 2022 | 9.562.948,53 | |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | 8.880.960,61 | |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | 2021 | 279.000,00 | |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | | 8.601.960,61 | |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette | (a) | | 11,02% |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM | (b1) | | 26,90% |
| Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM | (b2) | | 30,90% |
| Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b)) | (c) | 1.365.965,24 | |
| Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM | 2024 | | 26,00% |
| Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 | (d) | 217.168,43 | |
| Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato | (e) | 217.168,43 | |
| Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) | (f) | 1.165.130,59 € | Tetto massimo: Euro 1.237.483,28 comma 562 (ovvero dai commi 557 e seguenti) della legge n. 296/2006 |
| Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio) | (g) | 0,00 € | |
| Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali | (e+g) | 217.168,43 | |
| Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 | (h) | 217.168,43 | |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | 2024 | 1.165.130,59 € | |

Il nuovo decreto ha presentato dubbi interpretativi in merito alla corretta determinazione delle voci di spesa che vanno a confluire nell'aggregato spesa di personale che in parte sono stati sciolti.

Uno per tutti riguarda la quantificazione della spesa di personale. Sia il decreto, sia la bozza del provvedimento attuativo stabiliscono che al numeratore vanno indicate tutte le spese del personale dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Per questo aggregato non è prevista alcuna esclusione. In altre occasioni, in sede interpretativa, nella quantificazione della spesa di personale, sono state introdotte fattispecie che non vanno conteggiate. Si pensi, ad esempio agli oneri per i disabili, nel limite della quota d'obbligo, per il calcolo della spesa di personale ai fini del rispetto del comma 557 della legge 296/2006.

A partire dal 2021 vengono sterilizzate, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, sia le spese che le entrate dei comuni, delle regioni e delle province per le assunzioni che sono finanziate, anche parzialmente da parte di altri soggetti. Lo prevede l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020.

La disposizione stabilisce che le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre, siano "neutralizzate" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019.

A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto. Questa disposizione opera, ovviamente solo per la quota così sostenuta, anche nel caso di finanziamento parziale. Ed infine essa opera non solo per i finanziamenti permanenti, ma anche per quelli che hanno un termine: in questo caso solamente entro tale arco temporale.

Le amministrazioni locali devono calcolare la spesa del personale da utilizzare per definire il rapporto con le entrate correnti considerando in termini sostanziali quelle che sono effettivamente tali, anche superando l'elencazione contenuta nella circolare illustrativa del Decreto del 17 marzo. In questa direzione vanno le indicazioni contenute nella deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 125/2020.

In premessa ci viene detto che l'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 "ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni .. si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate, del FCDE [e si] stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile". Sulla base della nuova disposizione, "il comune non è tenuto a nessun obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma è richiamato, all'applicazione del nuovo metodo che, se da un lato conferisce maggiore elasticità nella politica del personale, dall'altro richiede maggiore responsabilizzazione nella gestione equilibrata delle politiche assunzionali".

Quanto alle voci da includere nella spesa del personale "dovrà essere considerata spesa di personale, dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile". Per cui, si deve considerare che la spesa per il rimborso del costo del segretario che i comuni convenzionati versano all'ente capofila deve essere considerato compreso nella spesa del personale, anche se la circolare illustrativa del decreto assume come punto di riferimento l'intervento 01 in cui questi oneri non sono compresi.

Quanto alle voci da escludere, ci viene detto che "le norme del sistema previgente che, per motivi diversi, stabiliscono puntualmente un insieme di voci da stralciare dalla spesa effettiva del personale, non travolte dal nuovo sistema di calcolo dello spazio

assunzionale, vanno con esso armonizzate. Sarà quindi responsabilità dell'Ente stabilire e motivare eventuali correttivi rispetto alla prassi precedente la riforma.

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2024_/ 2026

ANNO 2024

Limite complessivo di spesa secondo i vincoli di cui al D. L. n. 34_2019 per assunzioni a tempo indeterminato è pari a: Euro 217.168,43.

L'incremento per l'anno 2024, per assunzioni di personale a tempo indeterminato potrà essere il seguente per i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26%.

Si porteranno a termine eventuali procedure programmate nel 2021 e 2022 e non completate oltre a programmare, nel rispetto delle percentuali di cui al D. L. 34_2019, nuove assunzioni a copertura dei pensionamenti che si sono registrati nel 2022_23 attraverso le normali procedure concorsuali e selettive per assunzioni dall'esterno che potranno prevedere anche la mobilità volontaria, l'accesso da graduatorie di altri enti e lo scorrimento di proprie graduatorie vigenti.

| <i>Cat.</i> | <i>Profilo professionale</i> | <i>Spesa annua al lordo degli oneri riflessi esclusa IRAP</i> | <i>Assunzioni programmazione 2024 (n. unità)</i> | <i>Costo totale assunzioni</i> |
|---------------|---|--|--|--|
| D1 | Istruttore direttivo Tecnico | 32.062,06 € | 1 | 32.062,06 € |
| D1 | Istruttore direttivo amministrativo Contabile | Componente esclusa ai sensi del paragrafo 2 (Legge n. 296/2006, ai sensi dell'art. 1, commi 557) | 1 | Componente esclusa ai sensi del paragrafo 2 (Legge n. 296/2006, ai sensi dell'art. 1, commi 557) |
| C1 | Istruttore tecnico PartTime 18 ore | 14.774,45 € | 1 | 14.774,45 € |
| C1 | Istruttore di vigilanza | 29.548,90 € | 1 | 29.548,90 € |
| totali | | | 4 | 76.385,41 |
| | | | SPESA TOTALE | 76.385,41 |

Si prevede, inoltre, nei limiti del tetto della spesa del lavoro flessibile (spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per rapporti di lavoro flessibile relativi allo staff del Sindaco è stata di € 27.796,88 oltre oneri riflessi, al netto dell'IRAP) con esclusione dell'Art. 110 comma 1:

| <i>Profilo professionale</i> | <i>Spesa annua al lordo</i> | <i>Assunzioni</i> | <i>Costo totale</i> |
|------------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------|
|------------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------|

| <i>Cat.</i> | <i>degioneri riflessi esclusa IRAP</i> | <i>programmazione 2024 (n. unità)</i> | <i>assunzioni</i> |
|--|--|---------------------------------------|-------------------|
| Tempo determinato – prestazioni occasionali - Interinale | | 2 | 10.000,00 |
| Scavalco in eccedenza | | 1 | 7.000,00 |
| Convenzioni in periodi di particolare necessità (fiere – periodo estivo) per vigili urbani | | 4 | 10.000,00 |

ANNO 2025

Si porteranno a termine eventuali procedure programmate nel 2024 e non completate oltre a programmare, nel rispetto delle percentuali di cui al D. L. 34_2019, nuove assunzioni anche a copertura dei pensionamenti che si registreranno nel 2023 attraverso le normali procedure concorsuali e selettive per assunzioni dall'esterno che potranno prevedere anche la mobilità volontaria, l'accesso da graduatorie di altri enti.

Si prevede, inoltre, nei limiti del tetto della spesa del lavoro flessibile (spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per rapporti di lavoro flessibile relativi allo staff del Sindaco è stata di € 27.796,88 oltre oneri riflessi, al netto dell'IRAP) con esclusione dell'Art. 110 comma 1:

| <i>Cat.</i> | <i>Profilo professionale</i> | <i>Spesa annua al lordo degioneri riflessi esclusa IRAP</i> | <i>Assunzioni programmazione 2025 (n. unità)</i> | <i>Costo totale assunzioni</i> |
|-------------|--|---|--|--------------------------------|
| | Tempo determinato – prestazioni occasionali - Interinale | | 2 | 10.000,00 |
| | Convenzioni in periodi di particolare necessità (fiere – periodo estivo) per vigili urbani | | 4 | 17.000,00 |

ANNO 2026

Si porteranno a termine eventuali procedure programmate nel 2025 e non completate oltre a programmare, nel rispetto delle percentuali di cui al D. L. 34_2019, nuove assunzioni anche a copertura dei pensionamenti che si registreranno nel 2023 attraverso le normali procedure concorsuali e selettive per assunzioni dall'esterno che potranno prevedere anche la mobilità volontaria, l'accesso da graduatorie di altri enti.

Si prevede, inoltre, nei limiti del tetto della spesa del lavoro flessibile (spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per rapporti di lavoro flessibile relativi allo staff del Sindaco è stata di € 27.796,88 oltre oneri riflessi, al netto dell'IRAP) con esclusione dell'Art. 110 comma 1:

| <i>Cat.</i> | <i>Profilo professionale</i> | <i>Spesa annua al lordo degioneri riflessi esclusa IRAP</i> | <i>Assunzioni programmazione 2026 (n. unità)</i> | <i>Costo totale assunzioni</i> |
|-------------|------------------------------|---|--|--------------------------------|
|-------------|------------------------------|---|--|--------------------------------|

| | | | |
|--|--|---|-----------|
| Tempo determinato – prestazioni occasionali - Interinale | | 2 | 10.000,00 |
| Convenzioni in periodi di particolare necessita (fiere – periodo estivo) per vigili urbani | | 4 | 17.000,00 |

IL TETTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Modalità di calcolo, comma 557 – medesimo calcolo aggregati per intervento

| | |
|----------------------------------|---|
| | <i>Spesa Media Personale anni</i> 2011 / 2013 |
| Totale spese di personale | 1.237.483,28 |

| | <i>Componenti considerate per la determinazione della spesa di cui sopra sono le seguenti</i> |
|----|---|
| 1 | Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato |
| 2 | Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni |
| 3 | Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili |
| 4 | Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto |
| 5 | Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del TUEL |
| 6 | Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 TUEL |
| 7 | Spese per personale con contratto di formazione lavoro |
| 8 | Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'Ente |
| 9 | Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori |
| 10 | Quota parte delle spese per il personale delle Unioni e gestioni associate |
| 11 | Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada |
| 12 | IRAP |
| 13 | Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo |
| 14 | Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando |
| 15 | Altre spese (<i>specificare</i>) |

| | <i>Componenti escluse dalla determinazione della spesa sono le seguenti</i> |
|---|--|
| 1 | Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati |
| 2 | Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno |
| 3 | Spese per la formazione e rimborsi per le missioni |
| 4 | Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate |
| 5 | Spese per rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro |
| 6 | Spese per il personale appartenente alle categorie protette |
| 7 | Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici |
| 8 | Incentivi per la progettazione |

| | |
|----|---|
| 9 | Diritto di rogito |
| 10 | Spese di personale per l'esecuzione dei censimenti nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (d.l. n. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7) |
| 11 | Spese per l'assunzione di personale ex Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25) |
| 12 | Altre (da specificare) |



Città di Martano
Provincia di Lecce

ΧώραΜαρτάνα

Ελλάστου Δερεντού

Piazzetta Giacomo Matteotti n. 12 – Tel. 0836/575272 – fax 0836/572347 – c.f. e partita I.V.A 00412440752
www.comune.martano.le.it - pec: comune.martano@pec.rupar.puglia.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE – PIAO

TRIENNIO 2024-2026

SOMMARIO

PREMESSA, pag. 3

SEZIONE 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione, pag. 5

SEZIONE 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, pag. 5
Rischi corruttivi e trasparenza, pag. 11

SEZIONE 3 – Organizzazione e capitale umano pag. 16
Struttura organizzativa, pag. 17
Organizzazione del lavoro agile, pag. 20
Piano triennale dei fabbisogni di personale, pag. 21

SEZIONE 4 – Monitoraggio, pag. 21

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di 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. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, 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 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.

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

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

Infine, il suddetto Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di governance.

Il Comune di Martano, alla data del 31 dicembre 2023, aveva 27 dipendenti in organico e, pertanto, nella redazione del PIAO 2024-2026, si tiene conto delle disposizioni di semplificazione, di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022, per i comuni con meno di cinquanta dipendenti;

COMUNE DI MARTANO (PROVINCIA DI LECCE)

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE |
|--|--|
| <p>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</p> <p>Responsabile della Trasparenza: Carluccio Valentina</p> | <p>Comune di Martano Indirizzo: Piazzetta G. Matteotti n. 12 – 73025Martano Codice fiscale:00412440752 Partita IVA: 00412440752 Tipologia: Pubbliche Amministrazioni - Enti Locali Categoria: Comune Sindaco: Tarantino Fabio Segretario Comunale: Borgia Giuseppe Responsabile prevenzione della corruzione: Borgia Giuseppe Responsabile della Trasparenza: Carluccio Valentina Responsabile Settore Affari Generali: Mittaridonna Raffaele Responsabile Settore Finanziario: Donno Katia Responsabile Settore Tecnico: ing. Raffaele Mittaridonna dal 01/1/2024 al 18/2/2024 - arch. Bidetti Stefano dal 19/2/2024 al 30/6/2024 Responsabile Settore Affari Demografici: Carluccio Valentina Responsabile Settore Polizia Locale: Del Coco Francesco Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 27 Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 8.603 Telefono: 0836-575272 Sito internet: https://www.comune.martano.le.it PEC: comune.martano@pec.rupar.puglia.it</p> |
| <p>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> | <p align="center">CONTENUTI</p> <p>A norma dell'art. 6 del DM 132 del 30/06/2022, l'elaborazione di questa sottosezione del PIAO non sarebbe prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei seguenti strumenti, recanti gli obiettivi strategici, operativi e gestionali, gli indicatori e i target attesi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Linee programmatiche di mandato (art. 46 del D.lgs. 267/2000) approvate con delibera di C.C. n. 36/2020; - Documento Unico di Programmazione – DUP 2024/2026(art. 170 del D.lgs. 267/2000 approvato con delibera di C.C. n. 32/2023 e Nota di Aggiornamento al DUP 2024/2026 approvata con delibera di C.C. n. 7/2024; - Piano Esecutivo di Gestione – PEG (art. 169 del D.lgs. 267/2000) per l'anno 2024 approvato con delibera di G.C. n. 130 del 30/5/2024; <p>Il Piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza è predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.</p> <p>Con delibera di Giunta Comunale n. 20 del 30/1/2024, esecutiva ai</p> |

sensi di legge, si è stabilito di confermare anche per l'anno 2024 le misure di prevenzione previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 13/2023 di cui in narrativa della stessa, che si richiama ed a cui ci si riporta integralmente ed è stata pubblicato nel sito istituzionale del Comune di Martano sezione Amministrazione Trasparente sotto sezione Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione e che si allega al presente.

Con delibera di G.C.n. 126 del 28/6/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il PIAO 2022-2024.

Con delibera di G.C. n. 107 del 29/5/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il PIAO 2023-2025, modificato con delibera di G.C. n. 237 del 29/11/2023.

Con delibera di C.C. n. 36 del 13/11/2020, esecutiva ai sensi di legge, sono state approvate le linee programmatiche del programma di governo 2020/2025.

Con delibera di C.C. n. 32 del 29/9/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il documento unico di programmazione 2024/2026.

Con delibera di C.C. n. 7 del 28/3/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025.

Con delibera di G.C. n. 23 del 5/2/2024 si è stabilito di approvare il "Piano triennale 2024/2026 di razionalizzazione e contenimento delle spese di funzionamento del Comune di Martano, ai sensi dell'art. 2, commi 594 e seguenti, della legge 24/12/2007, n. 244 (Finanziaria 2008)" di cui all'allegato "A" della stessa deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Con delibera di C.C. n. 7 del 28/3/2023, esecutiva ai sensi di legge si stabiliva di istituire la Commissione Comunale per le Pari Opportunità, così come specificato nella narrativa della stessa; di approvare il Regolamento comunale per la costituzione e il funzionamento della Commissione Comunale per le Pari Opportunità, composto da n. 7 articoli, allegato alla stessa; di prendere atto che il Consiglio Comunale, provvederà a designare i membri della Commissione Comunale per le Pari Opportunità in ossequio a quanto stabilito nell'allegato Regolamento. Il suddetto regolamento è composto da n. 7 articoli. Con delibera di C.C. n. 26 del 31/7/2023, esecutiva ai sensi di legge si provvedeva a nominare la Commissione Comunale per le Pari Opportunità tra uomo e donna del Comune di Martano, come risulta dalla votazione a scrutinio segreto riportata nella stessa, costituita da n. 7 componenti di cui 5 esterni e 2 consiglieri comunali.

Con delibera di C.C. n. 6 del 18/3/2024 si è stabilito di ritenere prioritario sollecitare il Legislatore italiano ad agire nel senso auspicato per l'adozione di norme volte a promuovere il contrasto ad ogni forma di violenza contro le donne e di violenza domestica, ivi comprese quelle in esame; di agire presso il Governo, le Istituzioni comunitarie nonché in sede ANCI, affinché: sia espressa totale contrarietà alle ipotesi di modifica alla Direttiva (COM/2022/105) avanzate dalla Presidenza belga, siano respinte le modifiche peggiorative proposte su stupro, molestie sessuali nel mondo del lavoro, mutilazione genitale intersessuale e sterilizzazioni forzate e sia garantita in tutti i Paesi dell'UE un'adeguata protezione alle donne e agli altri soggetti interessati.

| | |
|------------------------------------|--|
| <p>2.1. Valore pubblico</p> | <p>A norma dell'art. 6 del DM n. 132 del 30/06/2022, l'elaborazione di questa sottosezione del PIAO non sarebbe prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Nel concetto di "Valore Pubblico" è racchiuso il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders, nelle varie prospettive (economica, sociale, ambientale, sanitaria ecc.) da generare attraverso l'azione dell'apparato comunale.</p> <p>A questo risultato, misurabile in termine di impatto, anche attraverso indicatori di benessere equo e sostenibile, sono orientate le pianificazioni strategiche definite dagli organi comunali.</p> <p>La pianificazione strategica comunale viene esplicitata attraverso due documenti fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il programma di mandato del Sindaco, previsto dal comma 3 dell'art. 46 del D. LGS. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"; - il Documento Unico di Programmazione, disciplinato dall'articolo 170 del richiamato decreto legislativo. <p>L'elaborazione del DUP, da parte degli enti locali, è prevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dall'allegato 4/1 – principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (Paragrafo 4.2), del d.lgs. 118/2011; - dall'art. 170 del d.lgs 267/2000 e smi novellato dallo stesso d.lgs 118/2011 di "armonizzazione dei sistemi contabili" degli enti locali. <p>Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.</p> <p>La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne, sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.</p> <p>La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP/Nota di Aggiornamento, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2024/2026). La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.</p> <p>Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono perseguite attraverso l'azione realizzata dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione.</p> <p>Pertanto, si rinvia ai contenuti della Sezione Strategica (SeS) e della Sezione Operativa (SeS) del DUP relativo al triennio 2024-2026, approvato con le delibere di Consiglio Comunale n. 32/2023 e n. 7/2024 sopra richiamate.</p> |
| <p>2.2. Performance</p> | <p>A norma dell'art. 6 del DM 132 del 30/06/2022, l'elaborazione di</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Responsabile: Raffaele Mittaridonna – Responsabile del Settore Affari Generali</p> | <p>questa sottosezione del PIAO non sarebbe prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>In questa sottosezione sono riportati gli obiettivi connessi alla performance organizzativa, in linea con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune di Martano.</p> <p>L'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 (cd.“Brunetta”), e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla Legge 4/3/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato “Relazione sulla Performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;</p> <p>Con la delibera di G.C. n. 127 del 4.9.2014, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano della Performance della città di Martano ed in particolare il paragrafo 6.1.</p> <p>Con delibera di G.C. n. 67/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative</p> <p>Con la delibera di G.C. n. 132/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il nuovo regolamento di istituzione e il funzionamento dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in forma monocratica;</p> <p>Con la delibera di G.C. n. 41 del 25/3/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il nuovo regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance;</p> <p>Il Regolamento sull’ordinamento degli uffici, dei servizi e del personale, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 7-5-2001, in vigore dal 1-6-2001</p> <p>Il Piano delle performance costituisce parte integrante del Piano esecutivo di gestione ed è redatto secondo le disposizioni del Testo unico enti locali (d.lgs. n. 267/2000) e prende spunto dai principi di cui al Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009, modificato dal D.Lgs. 75/2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Il processo di programmazione e controllo è alla base del sistema organizzativo rivolto alla realizzazione dei piani e dei programmi dell’Amministrazione comunale.</p> <p>Esso coinvolge l’intera struttura amministrativa ed ha il compito di definire e monitorare, ad ogni suo livello, l’attuazione degli obiettivi dell’Ente.</p> <p>La Relazione sulla Performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura meglio definita nel Piano delle Performance adottato.</p> <p>La Relazione descrive le caratteristiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l’ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori</p> |
|---|---|

economico- finanziari.

La Relazione sulla Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa relativamente all'anno 2023 è stata validata dall'OIV, secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia (art. 14 comma 4 lettera c del d.lgs. n. 150/2009).

La Relazione sulla Performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre.

La Relazione descrive le caratteristiche socio-economiche e demografiche del territorio comunale (contesto esterno) ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (contesto interno), con la relativa valutazione in ordine agli obiettivi raggiunti nel 2023.

Con delibera di G.C. n. 131/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la relazione sulla performance per i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa per l'anno 2023.

Mentre il Piano esecutivo di gestione è disciplinato dall'art. 169 del d.lgs.n. 267/2000. L'art. 1 comma 4 del DPR n. 81/2022 ha stabilito che: "All'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il terzo periodo e' soppresso".

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 3 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 l'Ente deve adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

Il Piano della Performance, in quanto previsto dall'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici base ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance, nonché gli obiettivi assegnati al personale che svolgono funzioni dirigenziali e i relativi indicatori.

Il Piano Esecutivo di Gestione delle risorse finanziarie elaborato dall'Amministrazione Comunale di concerto con il Segretario Comunale, per ogni Responsabile prevede:

- a) le dotazioni finanziarie assegnate al Responsabile;
- b) le dotazioni finanziarie sono riferite alle previsioni in termini di competenza per l'entrata e per la spesa sia in termini di competenza che di cassa e le stesse sono riportate per ciascun Responsabile di Settore nel prospetto allegato al PEG;
- c) l'unità elementare del PEG è il capitolo ed al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie per l'entrata e dei programmi in macroaggregati per l'uscita;
- d) il contenuto finanziario del PEG deve collimare esattamente con le previsioni finanziarie del bilancio di previsione per il triennio;
- e) i Responsabili di Settore rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo della efficacia, dell'efficienza, della professionalità, della tempestività e della economicità, mirando a livelli qualitativamente più elevati dei servizi offerti ai cittadini, tenuto conto delle risorse umane ed economico-finanziarie a disposizione. Essi rispondono altresì delle procedure di reperimento e di acquisizione dei fattori produttivi, salvo che questa ultima responsabilità non sia assegnata ad altra unità organizzativa

| | |
|--|--|
| | <p>(responsabilità di secondo livello quale responsabile di ufficio).</p> <p>Il Piano Esecutivo di Gestione deve coincidere pedissequamente con le previsioni finanziarie del bilancio assestato e che gli obiettivi di gestione individuati sono coerenti con gli obiettivi generali dell'Amministrazione, inseriti nel bilancio di previsione e nel Documento Unico di Programmazione (DUP).</p> <p>Le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, in considerazione del CCNL, valutano la performance del personale di posizione organizzativa in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, così come previsto e disciplinato dal Piano delle Performance vigente.</p> <p>Ai sensi dei regolamenti comunali vigenti e ai fini della compiuta disciplina del ciclo della performance del Comune di Martano, occorre fissare obiettivi individuali, di settore e di Ente che siano conformi al dettato dell'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e art. 5 commi 11 e 11-bis del D.L. n. 95/2012 convertito nella legge n. 135/2012;</p> <p>Con delibera di G.C. n. 130 del 30/5/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il PEG 2024 e sono stati assegnati gli obiettivi ai 5 Settori, al Segretario Comunale ed al personale dell'Ufficio di Piano, che si richiama ed a cui ci si riporta integralmente.</p> |
| <p>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza Responsabile: Responsabile della prevenzione della corruzione Segretario comunale e la Responsabile per la Trasparenza (Carluccio Valentina)</p> | <p style="text-align: center;">CONTENUTI</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 190/2012, del D.lgs. 33/2013 e nel PTPCT 2024 approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 20/2024.</p> <p>Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012.</p> <p>Con il PNA-2022 (par. 10, rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, pag. 58 e seguenti) l'ANAC ha confermato le semplificazioni già previste relative ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti, e introdotto le nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.</p> <p>Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.</p> <p>E' stato sottoscritto un Protocollo d'intesa la rete dei responsabili della legalità negli appalti pubblici in data 19/10/2013 dal Comune di Martano presso la Prefettura di Lecce, che si richiama ed a cui ci</p> |

si riporta integralmente.

Il suddetto Protocollo di legalità è richiamato in ogni contratto di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture che si stipula tra il Comune di Martano e le ditte affidatarie.

Il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”, noto anche con l’acronimo PTCPT, con delibera di G.C. n. 20/2024 si è proceduto a confermare anche per l’anno 2024 le misure di prevenzione previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 13/2023.

Il Piano è strutturato in varie sezioni tra cui la Mappatura processi, l’analisi dei rischi, l’individuazione e programmazione delle misure e l’individuazione delle principali misure per aree di rischio la mappatura dei processi con la valutazione dei rischi e l’elenco degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs 33/2013.

Tale atto viene considerato parte integrante del PIAO 2024-2026 e materialmente allegato e a cui si rinvia e ci si riporta integralmente.

Il Piano contiene la valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno.

La mappatura dei processi, effettuata in occasione dell’approvazione del PTCPT è stata oggetto di costante monitoraggio, ma non richiede, rispetto alla elaborazione precedente, misure di aggiornamento in questa fase.

Le aree di rischio corruzione di cui al PTPCT 2024 di conferma delle misure del PTPCT 2023/2025 sono le seguenti:

A. Acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento;
2. Progressioni dicarriera;
3. Conferimento di incarichi dicollaborazione

B. Area Affidamento di Lavori, Servizi eForniture

1. Definizione dell’oggettodell’affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto perl’affidamento;
3. Requisiti diqualificazione;
4. Requisiti diaggiudicazione;
5. Valutazione delleofferte;
6. Verifica dell’eventuale anomalia delleofferte;
7. Procedurenegoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione delcronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione delcontratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durantela fase di esecuzione delcontratto.
14. Servizi funerari e cimiteriali, gestione delle mense

C. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per ildestinatario.

1. Provvedimenti amministrativi vincolatinell’an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenutovincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an e a

| | |
|--|--|
| | <p>contenutovincolato;</p> <p>4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;</p> <p>5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;</p> <p>6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto;</p> <p>D. Area provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p> <p>1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;</p> <p>2. Provvedimenti amministrativi a contenutovincolato;</p> <p>3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenutovincolato;</p> <p>4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;</p> <p>5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;</p> <p>6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto</p> <p>Per ciascun processo come sopra individuato è stata effettuata la valutazione del rischio, identificato tenendo presenti le specificità dell'Amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca.</p> <p>Per la definizione del livello di rischio sono state tenute in considerazione la possibilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che esso può produrre, in termini di probabilità e di impatto.</p> <p>Per stimare il rischio, quindi, si sono utilizzati i seguenti indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione:</p> <p>1. livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;</p> <p>2. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</p> <p>3. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;</p> <p>4. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;</p> <p>5. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;</p> <p>6. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.</p> <p>Le misure generali applicate sono le seguenti:</p> <p>a. Rispetto del Codice di comportamento</p> |
|--|--|

b. Rotazione del personale (ordinaria e straordinaria)
 c. Inconferibilità, incompatibilità, incarichi extraistituzionali
 d. Whistleblowing
 e. Formazione
 f. Trasparenza
 g. Svolgimento attività successiva alla cessazione del lavoro
 h. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Il principio di trasparenza va inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo di operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'Amministrazione allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'Amministrazione e il cittadino.

L'ente è consapevole dell'importanza che le iniziative di pianificazione strategica siano coerenti nei documenti programmatici (DUP, Piano delle performance, Piano Esecutivo di Gestione e il presente piano) al fine di poter garantire il contrasto alla corruzione e all'opacità dell'azione amministrativa attraverso la tracciabilità delle scelte e dei flussi, la pubblicazione on line dell'organizzazione degli uffici e delle azioni.

L'ente è consapevole che i sistemi informativi hanno un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e nello sviluppo della trasparenza online.

L'Amministrazione Comunale svolge le funzioni che le competono ai sensi delle disposizioni statutarie e delle norme in materia di Enti locali ed eroga i servizi correlati.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2024 di conferma delle misure del PTPCT 2023-2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 30/1/2024, che si allega, si richiama ed a cui ci si riporta integralmente ed è stato pubblicato nel sito istituzionale del Comune di Martano sezione Amministrazione Trasparente sotto sezione Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione.

Gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, individuano strumenti e metodologie per garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa; L'art. 147 – bis del D. Lgs. 267/2000, introdotto dall'art. 3, co. 1, lett. D, D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, avente ad oggetto il Controllo di regolarità amministrativa e contabile ai commi secondo e terzo prevede:

“2. Il controllo di regolarità amministrativa è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione

aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

3. Le risultanze del controllo di cui al comma 2 sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale.”

Il “Regolamento comunale per la disciplina sul sistema dei controlli interni”, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 4.03.2013, ai sensi degli art. 147 ss. del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 all'art. 9 disciplina il controllo successivo, previsto dall'art. 147 bis del TUEL, stabilendo, tra le altre cose, che:

- *comma 1: il segretario comunale organizza, svolge e dirige il controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile;*
- *comma 2: il segretario comunale verifica la regolarità amministrativa e contabile delle determinazioni che comportano impegno contabile di spesa, degli atti di accertamento dell'entrata, degli atti di liquidazione della spesa, dei contratti e di ogni altro atto amministrativo che ritenga di verificare o che gli sia richiesto di verificare dal Sindaco. I responsabili di settore hanno l'obbligo di prestare la massima collaborazione e di mettere a disposizione i documenti oggetto della verifica ed il personale delle rispettive strutture;*
- *comma 3: il segretario comunale, eventualmente coadiuvato da personale da lui stesso individuato, svolge il controllo successivo con tecniche di campionamento casuali (anche avvalendosi di apposite procedure informatiche di estrazione), con cadenza semestrale (entro i primi 15 giorni del mese di gennaio e luglio per il semestre precedente). Il segretario comunale può sempre disporre ulteriori controlli nel corso dell'esercizio.*

Con il decreto n. 1 del 13.07.2020, integrato e modificato con decreto n. 1 del 20/10/2022, il Segretario Comunale ha provveduto alla costituzione della struttura di supporto per lo svolgimento del controllo successivo di regolarità amministrativa, ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 9 del regolamento comunale per la disciplina sul sistema dei controlli interni, individuando le persone specificate nei suddetti decreti.

Con la nota prot. n. 11321 del 14.07.2020, il Segretario Comunale ha definito e comunicato ai Responsabili di Settore le Direttive relative all'esercizio della funzione di controllo successivo di regolarità amministrativa.

Così come previsto nelle Direttive sopra richiamate si provvederà per ogni Settore di questo Ente, per ogni semestre, a sottoporre a controllo, previo campionamento casuale automatizzato, il 5% delle scritture private stipulate e il 5% delle determinazioni di affidamento, di liquidazione, di impegno di spesa o accertamento di

| | |
|--|--|
| | <p>entrate. La selezione degli atti e dei contratti da sottoporre a controllo avverrà con modalità automatizzate tramite software di foglio elettronico (nella fattispecie, Microsoft Excel), previa immissione degli estremi dei singoli atti suscettibili di controllo ed inserimento delle apposite formule per il sorteggio casuale degli stessi, con suddivisione per singolo Settore. Il segretario comunale con cadenza semestrale, in attuazione della normativa sopra richiamata verifica la regolarità amministrativa e contabile delle determinazioni che comportano impegno contabile di spesa, degli atti di accertamento dell'entrata, degli atti di liquidazione della spesa, dei contratti e di ogni altro atto amministrativo che ritenga di verificare o che gli sia richiesto di verificare dal Sindaco.</p> |
| <p>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Responsabile: Raffaele Mittaridonna - Responsabile del Settore Affari Generali</p> | <p style="text-align: center;">CONTENUTI</p> <p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione Comunale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) organigramma; 2) livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la graduazione delle posizioni organizzative e modello di rappresentazione dei profili di ruolo; 3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; 4) organizzazione del lavoro agile; 5) piano triennale fabbisogno del personale con la relativa programmazione di assunzioni; 6) 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. |
| <p>3.1. Struttura organizzativa</p> | <p>La struttura organizzativa del Comune si articola in unità di macrostruttura e unità di microstruttura.</p> <p>Le unità di macrostruttura coincidono con ambiti organizzativi di massimo livello destinatari di poteri gestionali, di coordinamento ed integrazione, in armonia con le scelte strategiche dell'amministrazione. Le unità di macrostruttura assumono la denominazione di Settore e sono dirette da Responsabili titolari di posizione organizzativa di Elevata Qualificazione: raggruppano attività, servizi, prodotti omogenei e collegati tra loro, per i quali è opportuno disporre di un punto di riferimento organizzativo che ne unifichi e renda sinergici gli indirizzi.</p> <p>Le unità di microstruttura sono unità organizzative di secondo livello e corrispondono ad uffici e servizi del Comune.</p> <p>La struttura si articola nei seguenti Settori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° Affari Generali ed Istituzionali; 2° Economico-Finanziario; 3° Affari Tecnici; 4° Affari Demografici; 5° Polizia Locale. <p>Poi vi è il segretario comunale le cui funzioni e competenze sono attribuite e disciplinate dall'art. 97 del d.lgs.n. 267/2000.</p> <p>Il suddetto modello organizzativo è stato adottato dal Comune con il Regolamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.C. n. 123/2001.</p> |

L'Organigramma del Comune è consultabile sul sito istituzionale del Comune di Martano: sezione Amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello Organizzazione – sottosezione di secondo livello - Articolazione degli uffici. L'elenco dei dipendenti in servizio al 31/12/2023 è riportato al capitolo 8 della nota di aggiornamento al DUP 2024/2026 approvato con delibera di C.C. n. 7 del 28/3/2024, che si richiama ed a cui ci si riporta integralmente e che viene allegato al presente documento quale parte integrante e sostanziale.

Con la deliberazione di G.C. n. 310 del 10/12/2001, esecutiva ai sensi di legge, si articolava in n 5 Settori la struttura amministrativa del Comune di Martano.

Con la deliberazione di G.C. n. 273 del 30/11/2009, esecutiva ai sensi di legge, si confermava l'istituzione di 5 posizioni organizzative corrispondenti ad altrettanti settori comunali;

Con la delibera di G.C. n. 33 del 01/2/2012, esecutiva ai sensi di legge, venivano determinati i criteri generali per il conferimento delle posizioni organizzative ai sensi degli artt. 8, 9, 10 e 1 del CCNL 31/3/1999.

Il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, all'art. 16 e seguenti ha previsto l'istituzione degli Incarichi di Elevata Qualificazione e la relativa retribuzione di posizione e di risultato.

Con la delibera di G.C. n. 65 del 31/3/2023, esecutiva ai sensi di legge, si è stabilito di prendere atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Capo I del Titolo III Ordinamento Professionale, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, del 16 novembre 2022 e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data e di dare indirizzo al Responsabile ad interim del 1° Settore Affari Generali di effettuare entro il 1° aprile 2023 il reinquadramento del personale dipendente del Comune di Martano alla luce delle disposizioni dettate dal CCNL Funzioni locali 2019-2021, del 16 novembre 2022, nella Tabella B *“Tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione”* allegata alla stessa e provvedere all'identificazione dei profili professionali in relazione al proprio modello organizzativo ed in ragione delle diverse figure presenti all'interno dell'Ente, collocandoli nelle rispettive aree in conformità a quanto indicato all'Allegato A *“Declaratorie”* del suddetto CCNL.

Con la determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 374-94 del 5/4/2023 si è stabilito di prendere atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Capo I del Titolo III Ordinamento Professionale, del CCNL Funzioni locali 2019-2021, del 16 novembre 2022, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data e di reinquadrare il personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione ed attribuire a ciascun dipendente il rispettivo profilo professionale rispondente al precedente sistema di classificazione, con decorrenza 1° aprile 2023, ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, rispettivamente sulla base di quanto indicato nella Tabella B *“Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione”* e nell'Allegato A *“Declaratorie”*, del medesimo CCNL, come dettagliatamente indicato nella stessa determinazione.

Con la delibera di Giunta Comunale n. 94 del 16/5/2023, esecutiva ai sensi di legge, si è stabilito di confermare nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, così come specificato dalle

delibere richiamate nella stessa, le seguenti posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, individuate nei Settori sotto specificati, fermo restando eventuali modifiche della struttura organizzativa dell'Ente:

I Settore - Affari Generali e Istituzionali;
 II Settore - Economico-Finanziario;
 III Settore - Affari Tecnici;
 IV Settore - Affari Demografici;
 V Settore - Polizia Locale;

- di prendere atto degli incarichi di Elevata Qualificazione così come riportato nella delibera di G.C. n. 65/2023 e nella determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 374-94 del 5/4/2023 richiamate nella stessa;

- di dare atto che l'indennità di incarico di Elevata Qualificazione sarà attribuita a ciascun Responsabile di Settore, vista la pesatura e graduazione effettuata con verbali OIV prot.n. 5542 del 26/3/2021 e n. 5427 del 24/3/2022, salvo diversa graduazione/pesatura della relativa posizione da parte del competente OIV, sempre nel rispetto degli articoli 16 e seguenti del CCNL 16/11/2022 e della quantificazione economica complessiva di € 62.500,00 esclusa l'indennità di risultato così come stabilito con il verbale del Nucleo di Valutazione n. 5/2019 richiamato nella stessa, ai sensi dell'art. 11 bis comma 2 del D.L. n. 135/2018, convertito dalla legge n. 12/2019.

Con delibera di G.C. n. 53 del 08/3/2024 si è stabilito di prendere atto che nell'ambito del modello organizzativo adottato dal Comune di Martano, nonché delle previsioni contenute nel Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, alle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione individuate con deliberazione n. 94 del 16/05/2023, si aggiungono le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione del personale a tempo indeterminato in distacco presso l'Ambito Territoriale Sociale di Martano, Comune di Martano capofila, come di seguito specificato:

- n.1 unità con responsabilità della funzione di programmazione e progettazione, comprensiva delle attività di monitoraggio e valutazione;
- n. 1 unità con responsabilità della funzione di gestione tecnica e amministrativa;
- n. 1 unità con responsabilità della funzione finanziaria e contabile; di integrare, pertanto, la Delibera di G.C. n. 94 del 16/05/2023, confermando le ulteriori posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione del personale in servizio a tempo indeterminato del Comune di Martano in distacco presso l'Ambito Territoriale Sociale di Martano, Comune di Martano capofila, giusto la delibera di G.C. n. 68/2023 e determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 382/2023 richiamate nella stessa; di prendere atto, altresì, giusta deliberazione del Coordinamento Istituzionale dell'Ambito di Martano n. 12 del 15/02/2024 che per l'annualità 2016 il limite introdotto dall'art. 23, co. 2, del D. Lgs. n. 75/2017 per le indennità di incarico di elevata qualificazione EQ del

| | |
|--|---|
| | <p>personale dell'Ufficio di Piano, dipendente del Comune di Martano e in distacco all'Ambito di Martano, viene quantificato in € 47.925,26, giusto stanziamento finanziario registrato sul capitolo n. 3010 "Interventi dell'Ambito Territoriale servizi Sociali", imp. 324/2015 del 01/01/2016 del corrente bilancio; di dare atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il suddetto limite, costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo delle posizioni di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) per l'anno 2023 e successivi, per il personale dell'Ufficio di Piano, dipendente del Comune di Martano e in distacco all'Ambito di Martano, che vanno a sommarsi al fondo dell'elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative) erogate al personale incaricato dal Comune di Martano per formare il limite di cui all'art 23 comma 2 il limite introdotto dall'art. 23, co. 2, del D. Lgs. n. 75/2017; - l'indennità di incarico di Elevata Qualificazione sarà attribuita a ciascun Responsabile dell'Ufficio di Piano, dipendente del Comune di Martano e in distacco all'Ambito territoriale, vista la pesatura e graduazione effettuata da parte del competente OIV, sempre nel rispetto degli articoli 16 e seguenti del CCNL 16/11/2022 e della quantificazione economica complessiva di € 47.925,26 esclusa l'indennità di risultato così come stabilito nelle deliberazione del Coordinamento Isituzionale n. 12 del 15/02/2024. <p>Con delibera di G.C. n. 67/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative</p> <p>Con la delibera di G.C. n. 132/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il nuovo regolamento di istituzione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in forma monocratica;</p> <p>Con la delibera di G.C. n. 41 del 25/3/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il nuovo regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> |
| <p>3.2. Organizzazione del lavoro agile</p> | <p>La pandemia occorsa nel 2020 ha reso necessario, in alcuni casi, il ricorso allo smart working o lavoro agile indentificandosi nella modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".</p> <p>Limitatamente al periodo emergenziale il lavoro agile è stato attivato e definito con la relativa procedura secondo le indicazioni date con la delibera di G.C. n. 36/2020, che si richiama ed a cui ci si riporta integralmente. Con la suddetta delibera è stato approvare il Disciplinare allegato alla stessa prevedendo che l'attività lavorativa in lavoro agile/smart working si articoli secondo quanto stabilito nello stesso Disciplinare.</p> <p>Finita la situazione emergenziale le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico.</p> <p>In relazione alla stipula del nuovo CCNL 16 novembre 2022, le cui norme sono entrate definitivamente in vigore dal 01/04/2023, il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 rimane una delle possibili</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali è necessario sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.</p> <p>L'Ente può individuare con apposita regolamentazione le attività ove sia possibile attivare il lavoro agile, i cui criteri generali e le modalità attuative sono soggetti ad un confronto sindacale.</p> <p>L'adesione al lavoro agile ha comunque natura consensuale e volontaria tra amministrazione e lavoratore.</p> |
| <p>3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale</p> | <p>Il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2024/2026 è riportato al capitolo 8 della nota di aggiornamento al DUP 2024/2026 approvato con delibera di C.C. n. 7 del 28/3/2024, che viene allegato al presente atto, si richiama ed a cui ci si riporta integralmente.</p> <p>Si procederà ad utilizzare le varie modalità e forme previste per il lavoro flessibile utilizzando i vari istituti assunzioni a tempo determinato, convenzione con altri comuni per lo scavalco condiviso di dipendente comunale, contratti di collaborazione, tirocini formativi ed altre misure sempre nei limiti del tetto di spesa flessibile previsto dalla normativa vigente in materia.</p> <p>Con delibera di G.C. n. 22 del 5/2/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle azioni positive triennio 2024/2026.</p> <p>Con delibera di G.C. n. 14 del 25/1/2024, esecutiva ai sensi di legge, si è proceduto ad effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale anno 2024.</p> <p>Il Piano della formazione del personale è stato previsto dal PTPCT, in quanto misura di prevenzione della corruzione.</p> |
| <p>4. MONITORAGGIO</p> | <p>A norma dell'art. 6 del DM n. 132 del 30/06/2022, l'elaborazione di questa sottosezione del PIAO non sarebbe prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Il monitoraggio è previsto nel PTPCT 2023/2025 approvato con la delibera di G.C. n. 13 del 31/1/2023, che si richiama ed a cui ci si riporta integralmente.</p> <p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sotto sezioni "Valore pubblico" e "Performance"; • secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; <p>Il Responsabile della prevenzione della corruzione ed il Responsabile per la trasparenza coadiuvati dai Responsabili dei Settori vigilano sulla regolare produzione, trasmissione e pubblicazione degli atti e dei dati, predisponendo apposite segnalazioni in caso di mancato o ritardato adempimento.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Tale monitoraggio e controllo verrà attuato, con cadenza almeno semestrale, con riguardo ai seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none">- attività di monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;- attività di controllo sugli atti, controllo successivo di regolarità amministrativa, come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal vigente regolamento sui controlli interni;- attraverso appositi controlli periodici, anche a campione, a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;- attraverso il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art. 5 d.lgs. 33/2013) sulla base delle segnalazioni pervenute. |
|--|---|



Città di Martano
(Provincia di Lecce)

Χώρα Μαρτάνα
Ελλάς του Δερεντού

Piazzetta Giacomo Matteotti n. 12 – Tel. 0836575272 – fax 0836572347 – c.f. e partita I.V.A 00412440752
www.comune.martano.le.it - sindaco@comune.martano.le.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 20 DEL 30/01/2024

OGGETTO: Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza anno 2024.
Conferma Piano triennale prevenzione della corruzione 2023/2025.

Pareri art. 49 T.U. D.Lgs. n.267/2000

REGOLARITA' TECNICA

Parere Favorevole del 30/01/2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to Dott. Giuseppe Borgia

L'anno 2024 il giorno 30 del mese di GENNAIO alle ore 15:00, nella sala delle adunanze regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale sotto la Presidenza del IL SINDACO Tarantino Fabio e con l'intervento degli assessori:

| N. | ASSESSORI | P | A |
|----|---|----|---|
| 1 | Tarantino Fabio Sindaco | Sì | |
| 2 | Tremolizzo Antonella Vice Sindaco | Sì | |
| 3 | Della Tommasa Mauro Assessore | Sì | |
| 4 | Termo Marco Assessore | Sì | |
| 5 | Vitto Melania Assessore | Sì | |

Partecipa alla seduta l'Assessore Esterno VITTO MELANIA

con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Giuseppe BORGIA.

Il IL SINDACO, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Totale presenti 5

Totale assenti 0

LA GIUNTA COMUNALE**RICHIAMATI:**

- i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa (articolo 1, comma 1, della legge 7 agosto 1990 numero 241 e smi);
- la legge 6 novembre 2012 numero 190 recante: “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” (come modificata dal Dlgs. 97/2016);
- l'articolo 48 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 (TUEL) e smi;

PREMESSO:

- che il 3 agosto 2016 l'ANAC ha licenziato il *Piano nazionale anticorruzione 2016* (PNA) con la deliberazione numero 831;
- che con deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017 l'ANAC ha approvato l'aggiornamento del piano per il 2018;
- che con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 è stato approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019
- che con delibera ANAC n. 7 del 17/1/2023 è stato approvato definitivamente il Piano Nazionale anticorruzione 2022
- che con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022
- che l'articolo 41, comma 1 lettera b), del decreto legislativo 97/2016 ha stabilito che il PNA costituisca “*un atto di indirizzo*” al quale i *piani triennali di prevenzione della corruzione* si devono uniformare;
- che la legge 190/2012 dispone che l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno adotta il PTPC, contenente l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenirli;
- che sia il PNA che il PTPC sono rivolti, unicamente, all'apparato burocratico delle pubbliche amministrazioni;
- che con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 31/1/2023, esecutiva ai sensi di legge, si è provveduto ad approvare il *Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025*, predisposto dal segretario comunale, allegato alla stessa e così come specificato nella narrativa della delibera;
- che al fine di assicurare la più larga condivisione delle misure da predisporre, così come previsto dall'ANAC, (determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Martano, un avviso pubblico prot.n. 22256 del 11/12/2023, pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale Amministrazione Trasparente Sezione Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione dal giorno 11/12/2023 e fino al 12/1/2024, con invito ai cittadini, alle associazioni, alle organizzazioni sindacali di far pervenire eventuali osservazioni o contributi relativi all'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione, entro il suddetto termine non sono pervenute comunicazioni in merito.
- con nota prot.n. 1111 del 16/1/2024 il segretario comunale ha comunicato ai Responsabili di Settore che è in fase di predisposizione la conferma del Piano di prevenzione della corruzione anno 2024, richiedendo di formulare proposte o fornire contributi per il suddetto aggiornamento entro il 23/1/2024 ed entro il suddetto termine non sono pervenute comunicazioni in merito;

DATO ATTO:

- che il Piano potrà essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

• che per gli enti locali, la norma precisa che “*il piano è approvato dalla giunta*” (articolo 41 comma 1 lettera g) del decreto legislativo 97/2016);

RILEVATO che il d.lgs. n. 97/2016 ha modificato la legge “anticorruzione” e il “decreto trasparenza”, riformando il diritto di accesso civico sul modello del Freedom of Information Act- F.O.I.A. Lo stesso decreto ha definitivamente stabilito che il PNA costituisce “un atto di indirizzo” al quale i piani triennali di prevenzione della corruzione devono uniformarsi ed ha eliminato la previsione di un apposito Programma per la Trasparenza sostituendolo con una “sezione” del PTPC, demandando a ciascuna P.A. il compito di indicare, in un’apposita sezione del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati;

VISTO l’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, il PNA 2019 approvato con delibera ANAC 1064/2019 ed il PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17/1/2023;

VISTA la deliberazione n. 7 del 17/1/2023 con cui l’ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 ed in particolare il capitolo 10.1.2 in cui è stabilito che “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 e che sono indicate nella Tabella 6”;

TENUTI presenti i nuovi compiti e funzioni attribuiti all’Ente in materia di prevenzione della corruzione e della illegalità nonché di trasparenza e integrità dell’attività amministrativa;

VISTO che il Segretario comunale, ai sensi dell’art. 1 comma 7 secondo capoverso della legge n. 190/2012, è il Responsabile anticorruzione del Comune, così come da decreto sindacale n. 11/2020;

CONSIDERATO che il Responsabile della prevenzione della corruzione, ha predisposto il *Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza anno 2024 confermando quello del triennio 2023/2025*, approvato con la delibera di G.C. n. 13/2023;

DATO ATTO che, in base a quanto ora indicato dall’ANAC (PNA 2018, 2019 e 2022), è possibile confermare il PTPCT del Triennio precedente, se sussistono cumulativamente i seguenti presupposti:

- a) Comune con meno di 50 dipendenti.
- b) Assenza di fatti corruttivi nel corso dell’ultimo anno.
- c) Assenza di modifiche organizzative rilevanti.
- d) Assenza di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell’ultimo anno.

PRESO ATTO che il Segretario Comunale evidenzia la possibilità di avvalersi dell’indicata ipotesi di conferma del PTPCT, in quanto nel corso dell’ultimo anno non si sono verificate evenienze indicate nella suddetta tabella 6. Infatti, per quanto a conoscenza del Segretario Comunale, non si sono verificati fatti corruttivi e/o disfunzioni amministrative significative nel corso dell’ultimo anno.

DATO ATTO che il Comune di Martano ha meno di 50 dipendenti e nel corso dell’anno 2023 non si sono verificati fenomeni corruttivi né si sono registrate disfunzioni organizzative significative, il Segretario Comunale non ha evidenziato la necessità di apportare modifiche o integrazioni al Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023/2025 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 13/2023, né vi sono state osservazioni all’avviso pubblico di partecipazione all’aggiornamento sopra richiamato ed alla comunicazione prot.n. 1111/2024 di cui sopra;

RITENUTO procedere a confermare anche per l’anno 2024 le misure previste nel suddetto Piano 2023/2025;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale e dato atto che non è necessario il parere contabile ai sensi dell’art. 49 del d.lgs.n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Le premesse e l'intera narrativa fanno parte integrante e sostanziale del dispositivo;

1. di confermare anche per l'anno 2024 le misure di prevenzione previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 13/2023 di cui in narrativa;
2. di dare atto che il PTPCT confluirà nel PIAO 2024 nella sezione dedicata;
3. di incaricare i Responsabili di Settore ad adottare azioni idonee a favorire la piena conoscenza ed il rispetto del Piano da parte dei dipendenti comunali;
4. di stabilire che la presente deliberazione sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" e di inviare copia della presente deliberazione all'OIV nonché a tutti i Responsabili dei Settori al fine dell'adozione dei successivi atti consequenziali di natura organizzativa;
5. di incaricare il Responsabile del Settore Affari Generali per l'esecuzione di tutti gli adempimenti e le attività consequenziali alla presente deliberazione
6. di dichiarare la presente deliberazione, previa separata analoga votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Di quanto innanzi si è redatto il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Tarantino Fabio

Segretario Generale
F.to Dott. Giuseppe BORGIA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

[] La presente Deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

[X] La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile

Martano, li 30/01/2024

Segretario Generale
F.to Dott. Giuseppe BORGIA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

Reg. n. 213

Su conforme attestazione del Messo Comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il giorno 31/01/2024 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla Sede Municipale, addì 31/01/2024

l'Addetto alla Pubblicazione

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Martano

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Martano, 30/01/2024

Segretario Generale
F.to Dott. Giuseppe BORGIA