



COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUMERO 78 DEL 15/07/2024

Oggetto:

APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemilaventiquattro il giorno quindici del mese di Luglio alle ore 18:00 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei signori:

	FUNZIONE	PRESENZA / ASSENZA
PIETRI DANIELE	Sindaco	Presente
BREX LUCA	Vice Sindaco	Presente
MANCA NICOLETTA	Assessore	Presente
RIPA ELEONORA	Assessore	Assente

Presenti n. 3

Assenti n. 1

Assiste il Il Segretario Comunale Mauro De Nicola

Assume la presidenza il Signor Daniele Pietri nella sua qualità di Il Sindaco e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e invita la giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.



COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

SETTORE	SERVIZIO
SETTORE AFFARI GENERALI	SEGRETERIA E ARCHIVIO

Proposta Nr. 92

OGGETTO:
APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che il Comune di Rio Saliceto ha approvato il bilancio di previsione 2024 - 2026 e i relativi allegati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 27.12.2023;

Richiamato l'art. 2 del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n 132, riguardante la composizione del Piano integrato di attività e organizzazione, il quale prevede in via generale che:

- il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5;
- le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali;
- ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal presente decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 5 del 30/01/2024 di approvazione del P.I.A.O 2024-2026;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 42 del 22/04/2024 di approvazione del primo aggiornamento del P.I.A.O 2024 – 2026;

RILEVATO che è stata redatta dall'Ufficio Personale Associato la relazione in merito alla **Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**, e che quindi si andrà a sostituire quanto approvato in data 30.01.2024 con atto n. 5;

VISTI:

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

documento firmato digitalmente da MAURO DE NICOLA, Daniele Pietri e stampato il giorno 16/07/2024 da Gasparini Vera.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.



COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

- il parere favorevole della Responsabile del Settore Affari Generali in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

- il parere favorevole della Responsabile del Settore Finanziario in merito alla regolarità contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

VISTO il verbale del Revisore Unico n. 17 del 09/07/2024 facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme previste dalla legge,

DELIBERA

DI APPROVARE la seconda modifica del PIAO nella parte della " **Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** " del PIAO 2024 – 2026 allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che sono allegati al presente atto i documenti a supporto della modifica sopra approvata che entrano a far parte degli allegati del PIAO;

DI PREVEDERE che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 viene modificato con il presente atto;

DI DARE MANDATO al Segretario Comunale/Responsabile di settore, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

DI DARE MANDATO alla Responsabile del Settore Affari Generali di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Successivamente, con separata e unanime votazione unanime e favorevole

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

documento firmato digitalmente da MAURO DE NICOLA, Daniele Pietri e stampato il giorno 16/07/2024 da Gasparini Vera.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.



COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

LA GIUNTA COMUNALE

dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000.



COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Daniele Pietri

Il Segretario Comunale
Mauro De Nicola

Piano triennale del fabbisogno del personale 2024 - 2026

Ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, inoltre che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Preso atto che il Comune di Rio Saliceto attraverso i Responsabili di Settore hanno verificato l'assenza di eccedenze di personale nei rispettivi settori/uffici, come risulta dalle certificazioni rilasciate ed allegate al presente atto.

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche:

- essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente;
- svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;
- orientato da un punto di vista strategico all'individuazione degli obiettivi dell'Ente, all'efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino;

Dal documento unico di programmazione e negli atti d'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 risulta che il Comune rispetta il limite della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 così come certificato dal Servizio Finanziario dell'Ente e di seguito riportato:

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101	868.564,72	900.974,65	899.598,85	890.683,00
Spese macroaggregato 103	2.650,75	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Irap macroaggregato 102	51.509,30	58.179,75	57.474,17	55.971,85
Totale spese di personale (A)	922.724,77	962.154,40	960.073,02	949.654,85
(-) Componenti escluse (B)	29.455,62	133.867,87	134.788,81	124.872,66
(+) Spesa personale Unione	237.933,03	293.447,03	293.447,03	293.447,03
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	1.131.202,18	1.121.733,56	1.118.731,24	1.118.229,22
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562				

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 145 del 28/11/2020 l'Ente ha rinunciato di € 8.910 di capacità assunzionale applicata all'adeguamento delle retribuzioni di posizioni organizzative dei Responsabili di Settore.

Il Comune ha ceduto capacità assunzionale ai sensi dell'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 all'Unione Comuni Pianura Reggiana (ente di secondo livello) utilizzata e da utilizzare per il proprio piano dei fabbisogni di personale. Gli atti deliberativi e gli importi sono i seguenti:

- € 3.883,50 con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 08/11/2021
- € 17.531,22 con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 06/11/2023 suddivisi come segue € 8.440,96 nell'anno 2024 € 4.545,13 nell'anno 2025 ed € 4.545,13 nell'anno 2026.

L'ultima dotazione organica approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 04/03/2021 (posti coperti e posti da ricoprire) ai sensi del novellato art. 6 D.Lgs. 165/01, risulta essere la segue:

ex Cat.	N.	Tabellare CCNL 16/11/2022	Tabellare complessivo	Nuova classificazione personale CCNL 16/11/2022
B	7	19.034,51	€ 113.241,75	Area operatori esperti
C	13	21.392,87	€ 278.107,31	Area degli istruttori
D	5	23.212,35	€ 116.061,75	Area dei Funzioni e delle elevate qualificazioni
totale	25		€ 527.410,63	

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha innovato la materia e modificato il sistema di calcolo delle assunzioni degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, che i Comuni "possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

In base al calcolo delle capacità assunzionali (predisposto dal Responsabile del Servizio finanziario) il Comune si posiziona tra gli Enti virtuosi e pertanto può procedere con la programmazione del fabbisogno di personale; dall'analisi delle professionalità in servizio non emergono necessità d'ulteriori assunzioni rispetto al personale in servizio, pertanto il piano prevede la possibilità di procedere alla sostituzione del personale che cesserà dal servizio e già ricompreso negli atti di programmazione (documento unico di

programmazione, calcolo delle capacità assunzionali, bilancio di previsione 2024-2026) mediante le seguenti procedure:

- mobilità fra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 261/01 qualora la figura ricercata necessiti d'esperienza professionale e curriculare.
- procedure selettive (avvisi di ricerca selezioni pubbliche per esami, per titoli ed esami) in tutti gli altri casi non ricompresi nella voce della mobilità.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026

Descrizione profilo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni Settore 1° Affari Generali ed istituzionali	n. 1 assunzione a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/00 con conferimento dell'incarico di Responsabile del 1° Settore Affari Generali ed Istituzionali .	//	//
Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni Settore 3° Assetto ed Uso del territorio	n. 1 assunzione a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/00 con conferimento dell'incarico di Responsabile del 3° Settore Assetto ed Uso del Territorio	//	//
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni- area degli istruttori – area degli operatori esperti -area degli operatori	Copertura di eventuali cessazioni di personale in servizio e ricompreso negli atti di programmazione-bilancio dell'Ente nel corso dell'anno mediante scorrimento di graduatorie se presenti e/o assunzione dall'esterno con nuove procedure selettive o mobilità tra enti previo esperimento delle procedure di mobilità di legge.	//	//

Su richiesta del dipendente a decorrere dal __01/02/2024__ il rapporto di lavoro part time in essere con la Sig.ra B.L. (part time a 22,50 ore settimanali) sarà modificato e portato a 24 ore settimanali.

Esigenze straordinarie ed eccezionali, in presenza delle quali sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 (secondo le forme flessibili consentite alle Amministrazioni pubbliche) o comandi, nel rispetto dei tetti di spesa di personale sopra indicati (complessivo e del tempo determinato) e delle risorse di bilancio, come segue:

- a) eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto
- b) esigenze di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
- c) eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
- d) eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare a parità di risorse destinate alle

spese del personale dell'Ente.

La dotazione organica espressa in termini numerici e finanziari di seguito riportata permette di evidenziare il numero dei posti coperti, quelli vacanti e quelli ricompresi nel piano triennale delle assunzioni 2024-2026:

Categoria	n. posti complessivi	n. posti coperti*	n. posti vacanti	n. nuove assunzioni 2024	Valore tabellare CCNL 2019_2021	Valore complessivo posti complessivi (Ccnl di riferimento 2019-2021)
B	7	5	2	0	€ 19.034,51	€ 113.241,57
C	13	13	0	0	€ 21.392,87	€ 278.107,31
D	5	4	1	0	€ 23.212,35	€ 116.061,75
TOTALE	25				//	€ 527.410,63

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020) per anno 2024 COMUNE (SPESA PERSONALE assestato 2024) + UNIONE (PREVISIONE 2024)

Comune	CAPACITA' ASSUNZIOANALE UTILIZZATA DALL'ENTE anno 2020 per aumento Posizioni organizzative	CAPACITA' ASSUNZIOANALE CEDUTA DALL'ENTE anno 2021 per UFF. TRIBUTI E CENTRO SERVIZI - UNIONE	CAPACITA' ASSUNZIOANALE CEDUTA DALL'ENTE anno 2024 per agente polizia locale-esperto amministrativo	CAPACITA' ASSUNZIOANALE 2024	CAPACITA' ASSUNZIOANALE 2025	CAPACITA' ASSUNZIOANALE 2026
Rio Saliceto	8.910	3.883,50	8.440,96	75.489,13	125.692,51	139.192,21

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020) per anno 2024 COMUNE
+UNIONE**

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	Rio Saliceto	31/12/2023
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	6.039	
FASCIA	e	
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%	

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

(dati consuntivo-rendiconto 2023)

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	1.058.304,47	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	4.913.473,77	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	5.475.757,58	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.802.671,59	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	237.925,51	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	21,93	

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 16/07/2024 da Gasparini Vera.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2002 e successive modificazioni, di originale digitale.

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

(dati consuntivo 2023)

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.058.304,47	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.298.205,34	
INCREMENTO MASSIMO	239.900,86	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Anno 2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.095.813,24	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	284.911,44	

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 16/07/2024 da Gasparini Vera.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 ASSESTATO con FPV (spesa personale in servizio al 31/12/2023 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.201.481,75	
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	105.668,51	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.298.205,34	
DIFFERENZA	- 96.723,59	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2025:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.095.813,24	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2025	26,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	284.911,44	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (spesa personale in servizio al 31/12/2024 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2025, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.151.278,37	
INCREMENTO ANNUO (2025-2018)	55.465,13	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.298.205,34	
DIFFERENZA	- 146.926,97	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2026:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.095.813,24	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2026	26,00%	
INCREMENTO ANNUO 2026 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	284.911,44	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 (spesa personale in servizio al 31/12/2025 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2026, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.137.778,67	
INCREMENTO ANNUO (2026-2018)	41.965,43	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2025
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.298.205,34	
DIFFERENZA	- 160.426,67	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1



COMUNE DI RIO SALICETO
(provincia di Reggio Emilia)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

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

Approvato con delibera n. 5 del 30.01.2024
prima modifica approvata con delibera n. 42 del 22.04.2024

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

e stampato il giorno 16/07/2024 da Gasparini Vera.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Nel Comunicato del Presidente ANAC del 10.01.2024 è indicato che nel PNA 2022 è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Dopo la prima adozione, infatti, è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231).

Il Comunicato rammenta che ciò è possibile ove, nell'anno precedente:

- a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Whistleblowing

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

L'obbligo di predisporre i canali di segnalazione interna grava altresì sui seguenti soggetti del settore pubblico:

- le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
- le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione
- gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50
- i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

Nell'attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni di tipo corruttivo, particolare rilievo riveste l'attività finalizzata alla loro individuazione e, in tale ambito, un ruolo fondamentale va attribuito all'attività di segnalazione.

Per tale ragione, l'Amministrazione Comunale si pone l'obiettivo di dare attuazione, nell'anno in corso, al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, provvedimento attuativo in ambito nazionale della Direttiva (UE) 2019/1937.

Il decreto in discorso rappresenta una prima, organica e uniforme disciplina del fenomeno del **whistleblowing** attraverso la quale offrire una concreta tutela, nei limiti e con le modalità indicate in tale strumento, al soggetto segnalante (whistleblower).

Pertanto, verrà attivato, in luogo del registro informatico attualmente in uso, un canale interno, mediante l'uso o l'attivazione di una piattaforma open source che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di RIO SALICETO
Indirizzo: Piazza Carducci, 18
Codice fiscale/Partita IVA: 00377960356
Sindaco: Lucio Malavasi
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 22
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 6.096
Telefono: 0522-647811
Sito internet: www.comune.riosaliceto.re.it
PEC: riosaliceto@cert.provincia.re.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di Programmazione Valore pubblico	Delibera n. 67 del 27.12.2023 di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2024-2026
Sottosezione di Programmazione	Piano delle azioni positive 2024-2026, allegato al PIAO 2024 - 2026
Sottosezione di Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026. Programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico. Tutta la documentazione viene allegata al PIAO 2024-2026
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance è stato adottato a livello di Unione Comuni Pianura Reggiana, tale documentazione è stata recepita dal Comune di Rio Saliceto con atto di Giunta Comunale n. 127/2018. Gli obiettivi dei tre settori del Comune di Rio Saliceto per l'annualità 2024 sono allegati al presente atto.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di Programmazione Struttura Organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 01.10.2018 il cui allegato è stato inserito nella documentazione allegata al PIAO 2024 – 2026
Sottosezione di Programmazione Organizzazione del lavoro agile	Con la sottoscrizione in data 16 novembre 2022 del contratto collettivo nazionale degli Enti Locali il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

e stampato il giorno 16/07/2024 da Gasparini Vera.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

	<p>amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.</p> <p>L'Ente ha proceduto ad un'analisi interna con l'obiettivo d'aggiornare ed individuare se ci saranno ancora attività che possono essere effettuate in "lavoro agile" fatto salvo sin da ora che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.</p> <p>Si è quindi redatto il Regolamento che disciplina il lavoro agile presso il Comune di Rio Saliceto approvato con delibera di Giunta Comunale n. 107 del 21.08.2023 che ha aggiornato il PIAO 2023 – 2025 e si conferma anche con l'approvazione del PIAO 2024 – 2026.</p>
<p>Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>La rappresentazione della consistenza interna dell'Ente alla data del 31.12.2023 è la seguente:</p> <p><i>1° settore affari generali :</i> sono presenti un Responsabile dei settore con incarico fiduciario ai sensi dell'art 110, numero 7 dipendenti appartenenti all'area istruttori e numero 1 dipendente appartenente all'area operatori esperti.</p> <p><i>2° settore bilancio e programmazione finanziaria:</i> sono presenti un Responsabile dei Settore assunto a tempo indeterminato appartenente all'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione numero tre dipendenti appartenenti all'area istruttori.</p> <p><i>3° settore assetto ed uso del territorio:</i> sono presenti un Responsabile con incarico fiduciario ai sensi dell'art 110 numero ,1 appartenente all'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione e numero 4 dipendenti appartenenti all'area istruttori oltre al personale addetto alla squadra manutentiva composta da numero 4 dipendenti appartenenti all'area operatori esperti.</p> <p>La dotazione organica è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 04/03/2021.</p> <p>Così come previsto dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, inoltre che così</p>

come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale."

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche :

- essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente;
- svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;
- orientato da un punto di vista strategico all'individuazione degli obiettivi dell'Ente, all'efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino;

Con il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (19G00043) (GU Serie Generale n.100 del 30-04-2019) - Entrata in vigore del provvedimento: 01/05/2019 Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (in S.O. n. 26, relativo alla G.U. 29/06/2019, n. 151) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il Comune di Rio Saliceto tenuto conto delle professionalità pianifica il piano triennale dei fabbisogni 2024 – 2026, l'aggiornamento del predetto Piano del fabbisogno del personale 2024-2026, viene approvato con l'atto che va ad approvare la seconda modifica del PIAO 2024-2026.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi

dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il monitoraggio del PIAO verrà svolto:

- 1) per le sottosezioni " Valore Pubblico e Performance" dal Nucleo di Valutazione, dal Segretario Comunale, dalle Posizioni Organizzative e dall'Amministrazione Comunale;
- 2) per la sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" dal RPCT, dalle PO e dal Nucleo di Valutazione;
- 3) per la sezione "Organizzazione e capitale umano" con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance dal Nucleo di Valutazione, dal Segretario Comunale, dalle posizioni organizzative;

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge n. 80/2021. L'importanza della formazione, infatti, è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi.

PERCORSI FORMATIVI PER IL PERSONALE 2024-2026.

Seppur questo Ente sia di ridotte dimensioni, la pandemia ha sicuramente cambiato la modalità di espletamento della attività lavorativa e si è sentita l'esigenza di accompagnare adeguatamente la struttura con idonei percorsi formativi che siano in grado di sviluppare tra il personale sia competenze tecnico digitali che attitudinali.

I nuovi modelli organizzativi e gestionali sviluppati, infatti, si basano non più sulla "quantità" del tempo-lavoro, ma sulla sua "qualità" ed "efficacia", determinando la necessità di implementare non solo competenze tecnico-digitali (delle quali sicuramente la pubblica amministrazione ha necessità), ma anche competenze trasversali quali l'autonomia gestionale, la responsabilizzazione sui risultati, la comunicazione efficace, la propensione all'innovazione tecnologica, l'adattabilità, la motivazione al lavoro e al raggiungimento di obiettivi, la propensione all'apprendimento continuo. Parallelamente anche le competenze delle aree dirigenziali devono sapersi adattare a questo nuovo contesto, spostando il focus dal controllo alla fiducia del proprio team e sviluppando il lavoro di gruppo, la delega, la responsabilizzazione dei propri collaboratori, la visione di lungo periodo.

Attivazione Piattaforma formazione in modalità e-learning

Con la finalità di garantire al personale dipendente una formazione flessibile, continuativa, aggiornata da gestire in autonomia nell'ambito della propria organizzazione tempo/ lavoro, questo Ente si pone come obiettivo nel triennio 2023-2025 quello di arrivare all'affidamento ad un ente terzo della organizzazione della formazione, in modo tale da proporre alle PO attività di formazione di cui effettivamente i dipendenti hanno necessità.

Già da anni l'Ente prevede il tesseramento con ANUSCA, per le attività specifiche di Stato civile, Anagrafe, Elettorale e Leva, ma dal 2022 si è provveduto a potenziare tale supporto prevedendo la possibilità con apposito tesseramento di avere gratuitamente tutta la formazione organizzata, tale scelta è stata fatta anche per il 2023 sperando così di dare il giusto supporto ai dipendenti in servizio ed a eventuali neo assunti.

Era stata avviata una attività di formazione in modalità e-learning mediante attivazione specifica piattaforma che ha consentito al personale dipendente di potersi formare con attestazione finale, previo superamento di apposito test, sui temi di anticorruzione privacy e trasparenza (formazione obbligatoria in attuazione e stretta sinergia con il piano triennale della corruzione e della trasparenza), sulle competenze specifiche relative ai propri compiti e su materie trasversali, da parte dell'Unione Comuni Pianura Reggiana e nello specifico dal CSI. Sarebbe auspicabile riprendere tale modalità di formazione per continuare ad approfondire tali materie.

E' garantita la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro.

Inoltre verrà garantita al personale dipendente la possibilità di partecipare ai percorsi formativi organizzati da altre PA, come la Provincia di Reggio nell'Emilia nell'ambito delle sue funzioni di supporto agli Enti.

Premesso che il Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/20014 con la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: "*Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui*" introduce un nuovo concetto di "formazione del personale nelle pubbliche amministrazioni" ha ripreso e riconfermato così come le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che la formazione è parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni;

[COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.](#)

[e stampato il giorno 16/07/2024 da Gasparini Vera.](#)

[Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.](#)

Ricordato che ai sensi dell'art 54 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, che attraverso un piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, promuova percorsi professionali per ciascun dipendente pubblico per rafforzarne le competenze individuali in linea con gli standard europei e internazionali e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Con la direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione adottata in data 23/03/2023 ad oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transazione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze del proprio personale, le amministrazioni locali possono promuovere attraverso percorsi formativi già selezionati e secondo le competenze professionali acquisite, ulteriori elementi di crescita delle attitudini individuali e di gruppo dei propri dipendenti.

Il Dipartimento per la Funzione Pubblica infatti, promuove interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transazione digitale, ecologica e amministrativa mediante la messa a disposizione di corsi di formazione in modalità da remoto (elearning), attraverso la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzioni pubblica "*Syllabus*".

Il Comune di Rio Saliceto ha aderito alla proposta formativa del Dipartimento di Funzione Pubblica "*Syllabus*" con propria deliberazione di Giunta n. ed ha iniziato nel 2023 a promuovere i percorsi formativi sulle competenze digitali che continueranno per tutto il prossimo biennio.

Viene confermata, come ogni anno, la possibilità di aderire al progetto denominato "Valore P.A." promosso dall'Inps volto a consentire l'adesione ad iniziative formative il cui costo è interamente sostenuto dal medesimo Istituto, le tematiche sono individuabili tra le seguenti:

- Area Economicità, (Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari)
- Area Efficienza, (analisi delle politiche pubbliche-modelli scientifici per la valutazione dei problemi di rilevanza pubblica, indicatori sociali-monitoraggio dello status dei cittadini),
- Area Semplificazione, (produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati, sviluppo delle banche dati di interesse nazionale, la centralità del cittadino, politiche nazionali contro la povertà),
- Area Trasparenza/Partecipazione, (comunicazione efficace e utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini).

[COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.](#)

e stampato il giorno 16/07/2024 da Gasparini Vera.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

In base al calendario proposto saranno valutati gli argomenti e le disponibilità interne ad aderire.

Il personale potrà partecipare, in base alle risorse disponibili a bilancio, a corsi d'aggiornamento su temi specifici e di settore preventivamente concordati con il Dirigente e/o Responsabile di settore.

L'Ente infine promuove oltre alle attività formative programmate anche la possibilità di usufruire dei permessi retribuiti ai sensi dell'art 15 del CCNL 14/09/2000, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato.

COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 17 del 09/07/2024

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

Il Revisore Unico, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 13/11/2021;

Visto il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 24 del 29/04/2024, con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) pari a euro 1.727.535,17, così composto:

- quota accantonata di euro 942.847,28;
- quota vincolata di euro 496.646,53;
- quota destinata agli investimenti di euro 54.915,17;
- quota disponibile di euro 233.126,19.

visto il bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 68 del 27/12/2023;

viste le seguenti variazioni al bilancio di previsione 2024/2026:

- Deliberazione di Consiglio comunale n. 19 del 23/04/2024;
- Deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 29/04/2024 (riconoscimento debito fuori bilancio);
- Deliberazione di Giunta comunale n. 8 dell'08/02/2024 (1° variazione al bilancio di cassa);
- Deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 19/02/2024 (2° variazione al bilancio di cassa);
- Deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 25/03/2024 (3° variazione al bilancio di cassa);
- Deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 25/03/2024 (1° prelievo fondo di riserva);
- Deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 25/03/2024 (variazione urgente);
- Deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 30/04/2024;
- Determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 113 del 02/05/2024.

richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e **fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione**, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a

carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

richiamati infine:

- l'art. 6, avente a oggetto *“Piano integrato di attività e organizzazione”*, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il DM 30 giugno 2022, n. 132, con il quale è stato approvato *“Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”*;

preso atto che la normativa da ultimo richiamata:

- ha introdotto, in un'ottica di semplificazione della molteplicità di adempimenti pianificatori attualmente previsti dalla normativa vigente, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento programmatico avente durata triennale da adottarsi da parte delle pubbliche amministrazioni;
- fra i vari piani compresi e assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, figura anche la programmazione triennale del fabbisogno di personale, già prevista dai sopra citati artt. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- in particolare, la programmazione triennale del fabbisogno di personale costituisce la terza sottosezione della Sezione 3^a dedicata *“Organizzazione e Capitale Umano”*;

rilevato che, pertanto, il parere espresso dal sottoscritto organo di revisione si limita ai dati contabile e finanziari contenuti nella sottosezione di programmazione *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”* della Sezione 3^a dedicata *“Organizzazione e Capitale Umano”* e non si estende ad altre parti o ad altri contenuti del Piano;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 28/06/2024 avente ad oggetto *“Approvazione seconda modifica del Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021. Modifica della sottosezione di programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”* unitamente agli allegati;

considerato che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

rilevato che la modifica del piano del fabbisogno di personale 2024/2026 esaminato prevede l'assunzione di n. 2 unità a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 con riferimento all'incarico del 1° Settore Affari Generali e del 3° Settore Assetto ed uso del territorio e che tale spesa risulta già finanziata sul bilancio di previsione 2024/2026;

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni (o Province e Città metropolitane) ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2024/2026 come allegato al Bilancio di previsione 2024-2026;:

TIPOLOGIA DI INDICATORE (tabella da riportare nell'asseverazione)	VALORE		
	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	26,75%	28,88%	28,80%
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	23,46%	24,41%	24,32%
INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	9,57%	9,12%	8,11%
INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	1,52%	0,26%	0,27%
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	158,92	157,68	155,18

rilevato che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte emerge che il bilancio 2024/2026 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamato il parere già espresso in sede di approvazione del PIAO con verbale n. 1 del 29/01/2024;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024/2026 del Comune di Rio Saliceto (RE) a seguito della modifica del Piano del fabbisogno di personale 2024/2026 di cui alla proposta esaminata, dando atto che il parere espresso dal sottoscritto organo di revisione si limita ai dati contabile e finanziari contenuti nella sottosezione di programmazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" della Sezione 3^a dedicata "Organizzazione e Capitale Umano" e non si estende ad altre parti o ad altri contenuti del Piano.

IL REVISORE UNICO

Dott.re Libero Montesi



COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE NR. 92

OGGETTO:

APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Parere del Responsabile del Settore proponente, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Visto, si dà parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Rio Saliceto, 10/07/2024

La Responsabile
Parmeggiani Silvia



COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE NR. 92

OGGETTO:

APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Parere del Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Visto, si dà parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Rio Saliceto, 10/07/2024

Il Responsabile
MUSSINI PAOLA



COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUMERO 78 DEL 15/07/2024

Oggetto:

APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267/2000 è stata pubblicata all'Albo Pretorio a partire dal giorno 16/07/2024, vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, e contestualmente, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n.267/2000, comunicata in elenco, ai Capigruppo Consiliari.

Rio Saliceto, 16/07/2024

Il Responsabile
DE NICOLA MAURO