

COMUNE DI ERULA
Provincia di Sassari

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 – DM 30.06.2022 n. 132)

Premessa

Finalità

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubblica, semplificandone i processi secondo una logica di integrazione e sostituzione degli strumenti di programmazione previgenti;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già esistenti - 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.

Nella versione integrale, il Piano si compone di quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica
2. Sezione Valore pubblico, anticorruzione e trasparenza, lavoro agile e performance
3. Sezione Organizzazione e capitale umano
4. Monitoraggio

L'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione.
- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza".
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Da questa articolazione del PIAO degli enti minori, l'ANCI, con nota 64/VSG/SD, nel commentare le linee guida di cui alla circolare del DFP n.2 / 2022, ne ha dedotto che non è possibile individuare per gli enti con meno di 50 dipendenti un obbligo di monitoraggio sul nuovo portale del Dip. della funzione pubblica. Non

possono invece essere trascurati i monitoraggi chiesti dall'ANAC per la prevenzione dell'anticorruzione e per la trasparenza.

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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L.n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

Per quanto riguarda

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo agli strumenti di programmazione originari (Piano della Performance: D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza: Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013 - e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite.

In particolare, per gli enti con meno di 50 dipendenti, il PIAO segue la disciplina speciale recata dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con il DM 25 luglio 2024 sono stati riformati i principi contabili applicati allegati al d.lgs 118/2011. In tema di personale, al DUP è stato affidato il compito di definire la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale "entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente", in considerazione che ormai è affidato al PIAO il compito della programmazione complessiva delle strategia dell'ente in materia di risorse umane dell'ente. . Nello specifico in questa sottosezione viene indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

L'ANCI, con nota 64/VSG/SD, nel commentare le linee guida di cui alla circolare del DFP n.2 / 2022, ne ha dedotto che non è possibile individuare per gli enti con meno di 50 dipendenti un obbligo di monitoraggio sul nuovo portale del Dip. della funzione pubblica. Non possono invece essere trascurati i monitoraggi chiesti dall'ANAC per la prevenzione dell'anticorruzione e per la trasparenza.

Il termine di adozione del PIAO per gli enti locali è il 31 gennaio di ogni anno, oppure, entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio, se questa avviene successivamente al 31 dicembre.

Metodologia

I documenti di programmazione dell'ente potranno essere strutturati tenendo conto delle seguenti domande:

- a) Quale obiettivo strategico?
- b) Quale strategia di intervento?
- c) A chi è rivolto (stakeholder)?
- d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?
- e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, (dimensione e formula di impatto)?
- f) Da dove partiamo (baseline)?
- g) Qual è il traguardo atteso (target)?
- h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

L'approccio è quantitativo e si basa su analisi di contesto esterno (territorio, economia e demografia e i principali stakeholders) ed interno (organizzazione, risorse disponibili, umane, finanziarie e strumentali), cui segue la formulazione di obiettivi strategici articolati in obiettivi operativi, corredati da indicatori misurabili assistiti da metodologie di monitoraggio e valutazione ex ante, in itinere ed ex post. A monte deve essere precostituita una chiara suddivisione di ruoli e competenze e un quadro regolatorio di riferimento chiaro ed efficace.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente	COMUNE DI ERULA	
Indirizzo	Via nazionale, 35	
Recapito telefonico	079575648	
Indirizzo internet	https://comunedierula.it/	
e-mail	comunedierula@libero.it	
PEC	protocollo@pec.comunedierula.it	
Codice fiscale/Partita IVA	C. F.: 91007430902 - P.IVA: 01400860902	
Sindaco	Marianna Fusco	
Numero dipendenti al 31.12.2022	6,5	
Numero abitanti al 1.1.2023 (ISTAT)	688	

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO (facoltativo per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti)

Questa sezione mira definire i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, con particolare riferimento a:

- la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione;
- gli obiettivi dell'Agenda Digitale.

Una selezione delle politiche dell'ente può essere utilizzata per verificare come si traducano in obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030

(N.B. Si tratta di una sezione mirata ai livelli di governo superiori, e pertanto non è richiesta agli enti minori, in particolare è espressamente previsto che gli indicatori BES non si applichino ai comuni).

Il Comune di Erula per il 2024 ha adempiuto alle sue attività di programmazione con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 (delib. di Giunta Comunale 13 novembre 2023).

2.2 Performance

Il comune di Erula coordina le proprie attività con le politiche dei livelli superiori di Governo al fine di utilizzare le risorse finanziarie rese disponibili con i bandi rivolti agli enti locali.

Il Comune di Erula non ha individuato le posizioni organizzative in capo ai dipendenti ma la responsabilità degli uffici e dei servizi è stata posta in capo al Sindaco in virtù della deroga accordata ai comuni sotto i 5.000 abitanti dall'art 53 comma 23 della legge 23 dicembre 2000.

Parimenti, sono individuati cinque obiettivi di performance organizzativa, di cui due trasversali avuto riguardo al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi trasversali pesano il 40% del totale, di cui il 30% all'obiettivo di pagamento delle fatture nei termini di 30 giorni-.

OBIETTIVI TRASVERSALE		
POTENZIAMENTO DELLE CAPACITA' AMMINISTRATIVE		
FORMAZIONE DEL PERSONALE		
OBIETTIVO 1 (10%)	INDICATORE	TARGET
Miglioramento del grado di formazione dei dipendenti attraverso l'incentivazione alla partecipazione ai corsi di formazione, principalmente organizzati dall'Unione dei Comuni dell'Anglona nell'ambito della funzione ad essa delegata. Si ritiene ulteriormente valida la frequenza di corsi resi disponibili da Enti allo scopo abilitati. In entrambi i casi i dipendenti avranno cura di richiedere il relativo attestato di partecipazione. Per ciascuna articolazione dell'ente, sono valutati positivamente corsi di aggiornamento di carattere generale in materia di appalti, diritto pubblico, diritto amministrativo e del pubblico impiego, contabilità pubblica e tutti i corsi specifici di approfondimento delle materie trattate dal settore di appartenenza.	N. CORSI entro il 31 dicembre 2024	BASE
	2	BASE
	1	MEDIAMENTE NON CONSEGUITO
	Tutte le altre ipotesi	NON CONSEGUITO
Condizioni per la validità dell'obiettivo: disponibilità di corsi idonei (direttamente o tramite altri enti)		

OBIETTIVO TRASVERSALE (Obbligatorio)		
STANDARD DI QUALITA'		
OBIETTIVO 2 (30%)	INDICATORE	TARGET
Pagamento delle fatture commerciali entro 30 giorni dal ricevimento	Indicatore dei tempi di pagamento	BASE
	Tempo medio di pagamento inferiore o uguale a 30 giorni	BASE
	Tempo medio di pagamento superiore a 30 giorni, ma non superiore a 45	MEDIAMENTE NON CONSEGUITO
	Tutte le altre	NON

	ipotesi	CONSEGUITO
--	---------	------------

OBIETTIVI SPECIFICI (60%, per ciascuno dei responsabili)			
AREA GENERALE			
OBIETTIVO 3	INDICATORE	TARGET	Settore di riferimento
rispetto delle scadenze fissate dalla legge nella predisposizione degli atti fondamentali dell'Ente (Bilancio, Rendiconto della gestione, conto del personale, 770, etc.)	Task completati nei termini di legge	Tutti i task completati → ob. Raggiunto al 100%	Settore Economico -Finanziario
abbattimento delle percentuali di evasione nel pagamento dei tributi	Riduzione % evasione di evasione	'riduzione > 15% → ob. Raggiunto al 100%	
ricostituzione della dotazione organica dell'Ente interessata da processi di mobilità e cessazioni sulla base delle nuove esigenze dell'Ente	completamento delle procedure di individuazione dei candidati da assumere	100% procedure completate → ob. Raggiunto al 100%	Settore aa.gg. e personale
mantenimento degli standard di qualità dei servizi a seguito dei dell'immissione in servizio di nuovo personale	Qualità dei servizi percepita e comunicata dall'utenza all'Aut. politica	Soddisfazione adeguata da parte del 100% degli utenti → ob. Raggiunto al 100%	Settore Demografici/Elettorale/ Stato Civile

AREA TECNICA			
OBIETTIVO 4	INDICATORE	TARGET	Settore di riferimento
a) completamento delle opere e/o interventi già avviati con precedenti programmazioni; b) avvio di istruttorie per opere e/o interventi di nuovo finanziamento; c) mantenimento degli standard di qualità in termini di manutenzione di impianti e strutture dell'Ente; d) realizzazione di cantieri occupazionali in ragione di finanziamenti regionali ricevuti;	completamento dei task, entro il 31.12.2024	Tutti e 4 i task realizzati → ob. Raggiunto al 100%	Settore Tecnico manutentivo
mantenimento attivo di interventi para-funzionali ovvero non direttamente connesse alle funzioni istituzionali dell'Ente (attività di caccia, microcattività cani, attività annesse ai servizi ecologici)			Settore vigilanza

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE E SCOLASTICA			
OBIETTIVO 5	INDICATORE	TARGET	Settore di riferimento
Mitigazione del disagio sociale nella sua accezione più ampia (economico, familiare, giovanile, disabilità, terza età, educativo), mediante l'avvio di interventi diretti a migliorare la qualità di vita dei cittadini, e il presidio delle misure di sostegno/inclusione già attive: soggiorni climatici e culturali in autonomia o in associazioni ad altri Comuni; attività ludico/ricreative da realizzarsi anche attraverso la valorizzazione di strutture comunali: piscina, ludoteca, biblioteca; misure di sostegno all'istruzione: mantenimento di tutti i servizi volti a combattere l'evasione scolastica e a migliorare il livello di istruzione: attività di natura organizzativa quali mensa scolastica, servizio trasporto alunni, rapporti di interazione con le maestranze scolastiche; erogazione di agevolazioni economiche concesse da Stato, Regione e/o Comune volte talvolta all'abbattimento dei costi sostenuti dalle famiglie o anche all'incentivazione della premialità per gli studenti maggiormente meritevoli e/o per raggiunti risultati accademici.	Qualità dei servizi percepita e comunicata dall'utenza all'Amministrazione [i cittadini riferiscono direttamente all'Amministrazione eventuali disservizi o inadempimenti]	Soddisfazione adeguata da parte del 100% degli utenti → ob. Raggiunto al 100%	Settore socio-assistenziale e scolastico

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In relazione al Piano prevenzione corruzione e trasparenza, non si ritiene di aggiornare le valutazioni di rischio e le misure già programmate.

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).

Nell'anno 2024 presso il Comune di Erula:

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

Tali condizioni sono sufficienti, come confermato dall’ ANAC con nota 10 gennaio 2024, per poter confermare la programmazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO approvato l’anno precedente, tuttavia con una variazione, significativa, rispetto alla portata di alcune misure di prevenzione. In particolare, l’ANAC con la variazione al PNA 2022 introdotta a fine 2024, ha osservato che l’introduzione del nuovo codice dei contratti pubblici ha reso strutturali alcuni regimi di affidamento che in precedenza erano stati introdotti in deroga alla precedente normativa con specifico riferimento all’attuazione di interventi del PNRR. Per questo motivo, l’ANAC ha ritenuto di estendere la portata delle misure previste per gli interventi PNRR a tutti i contratti pubblici.

Così è intervenuta l’ANAC: “la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione, proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all’attualità in via strutturale nel sistema dei contratti pubblici. In virtù di tali circostanze, le corrispondenti indicazioni concernenti gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione sono state spostate dalla sezione normativa PNRR a quella del nuovo Codice”. Per questo motivo la sezione anticorruzione e trasparenza del Comune di Erula del PIAO 2024-2026 può essere confermata, ma intendendo che le previsioni specificatamente indirizzate al PNRR ora si intendono applicate a tutti gli affidamenti, in quanto soggetti al d.lgs 36/2024.

SEZIONE 3 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1 Struttura organizzativa

Nel comune di Erula non sono state attivate le posizioni organizzative e le responsabilità dei Servizi sono assunte dal Sindaco, secondo la specifica disciplina applicabile negli enti sotto i 5000 abitanti con le finalità di contenimento della spesa.

Area delle Posizioni Organizzative	Settore	Servizio	Ufficio	Funzioni
GENERALE	AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI	- Anagrafe - Stato Civile - Elettorale - Leva - ISTAT - Servizi necroscopici	Espletamento di tutte le attività afferenti gli Uffici indicati
		AFFARI GENERALI	Affari Generali	Attività di natura amministrativa e di segreteria in genere
		PERSONALE	Personale (Stato giuridico)	Gestione del servizio del personale limitatamente alla parte giuridica ed in collaborazione con l'ufficio ragioneria per la parte economica
		CULTURALI	Manifestazioni culturali	Gestione delle attività inerenti la cultura in genere (biblioteca, spettacoli, manifestazioni, associazioni)
			Sport	Gestione delle pratiche inerenti le associazioni sportive

			▪ Biblioteca	Attività di gestione della biblioteca e servizio bibliotecario
		COMMERCIO	▪ Commercio	Gestione pratiche commercio
	ECONOMICO FINANZIARIO	FINANZIARIO	RAGIONERIA	Bilancio, Conto Consuntivo, Contabilità economico finanziaria, gestione organi istituzionali, Personale in collaborazione con ufficio AA.GG.
			ECONOMATO	Gestione delle spese urgenti e di modesta entità
		TRIBUTI	TRIBUTI	Gestione ruoli: R.SS.UU., ACQUEDOTTO, FOGNATURE

TECNICA	TECNICO-MANUTENTIVO	TECNICO	EDILIZIA PUBBLICA	Pratiche edilizia pubblica e edifici comunali
			EDILIZIA PRIVATA	Pratiche edilizia privata
			SICUREZZA SUL LAVORO	Interventi relativi alla tutela della salute sui luoghi di lavoro
			PROTEZIONE CIVILE	Tutela e salvaguardia del territorio comunale
			SERVIZIO CIMITERIALE	Gestione dei servizi cimiteriali in collaborazione con i servizi demografici
			PARCO MACCHINE	Gestione dei mezzi di proprietà dell'Ente
			INFORMATICA	Informatizzazione degli Uffici comunali
	VIGILANZA	VIGILANZA	Polizia Municipale	Attività di polizia giudiziaria, di pubblica sicurezza, sicurezza stradale
			Compagnia Barracellare	

SOCIO-ASSISTENZIALE /SCOLATICA	SOCIO-ASSISTENZIALE	SOCIO-ASSISTENZIALE	SOCIO-ASSISTENZIALE	Pratiche relative all'assistenza geriatria, assistenza minori, educativa, psichiatrica e fisica
	SCOLASTICO	SCOLASTICO	SCOLASTICO	Interventi legati all'istruzione in collaborazione con le maestranze scolastiche

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Erula provvederà a regolamentazione del lavoro agile per la parte demandata al Contratto integrativo di amministrazione in attuazione del recente CCNL Funzioni Locali 2019-2021, che disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale. Nelle more, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Erula, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Al momento, l'esiguità del personale in servizio rende problematica l'attivazione della misura.

Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026

Il comune di Erula ai sensi del DM 17 marzo 2020, nel 2024 può sopportare nuova spesa per personale a tempo indeterminato per un ammontare pari a € 84.929,30, al netto dell'utilizzo di eventuali resti assunzionali (€ 14.015,19 del 2017, che tuttavia non si intende utilizzare). L'ente rientra tra i comuni "virtuosi" e pertanto rientra nella previsione di poter assumere ai sensi dell'art. 33 del d.lgs 34/2019, senza tenere conto dell'ulteriore vincolo di cui al comma 562 dell'art. 1, L. 296/2006, che comunque il comune rispetta.

Gli importi delle facoltà assunzionali risultano documentati e validati dal Revisore dei Conti in fase di approvazione del DUP 2024-2026, sia per il personale a tempo indeterminato che il personale a tempo determinato. Il DM 25 luglio 2023, ha definitivamente chiarito i confini tra DUP e PIAO, stabilendo che la dotazione finanziaria per il reclutamento di personale deve già essere programmata in fase di DUP e certificata in ordine alla compatibilità con le facoltà assunzionali dell’ente. Al PIAO spetta l’individuazione della strategia di gestione del personale, in particolare sul reclutamento, essendo la sede della programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

L’incidenza della spesa di personale sulle entrate è pari a circa il 21,69%, mentre la soglia prevista dal decreto è pari al 29,5%. Si tratta di una carenza di personale del 26,47%, ovvero, mediamente di circa 2 funzionari che dovrebbero strutturalmente essere assunti nella struttura. A questa carenza “strutturale”, tra fine 2023 e inizio 2024 sono state registrate 2 cessazioni: un funzionario presso l’area socioassistenziale/scolastica e un istruttore presso l’area amministrativa, nei servizi demografici. Entrambe le figure risultano essenziali per garantire servizi essenziali per i cittadini e funzioni fondamentali dell’ente. Pertanto, per tali cessazioni l’amministrazione provvede ad avvalersi del turn over al 100%, autorizzato dalla vigente normativa, avviando le necessarie attività di reclutamento.

Tenuto conto di quanto sopra detto, l’amministrazione con atto della Giunta Comunale del 30.1.2024, n. 5 ha deliberato la rideterminazione della sua dotazione organica, compatibile con le facoltà assunzionali dell’ente, come sopra rappresentate, in chiave di sostenibilità finanziaria di m/l periodo:

DECORRENZA 01/04/2024							
A R E E	Profili Professionali		Posti a tempo pieno	Posti a tempo parziale	Posti non coperti	Dirigenti	Copertura finanziaria
AREA OPERATORI	/		/	/	/	/	
AREA OPERATORI ESPERTI	/		/	/	/	/	
AREA ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	Demografici	0,50	0	1	/	
		Affari Generali	0,50	0			
	Istruttore Amministrativo di Vigilanza		1	0	0	/	
	Istruttore Tecnico		0	0,5	0	/	
AREA DEI FUNZIONARI ed E.Q.	Funzionario Contabile		1	0	0	/	
	Funzionario Amministrativo		1	0	0	/	
	Funzionario Tecnico		1	0	0	/	
	Funzionario Socio-Assistenziale /Scolastico		1	0	1	/	Etero- finanziate (Fondi Regionali L.R. 2/2007, art. 10)
TOTALI			6	0,5	2	/	

COPERTURA DEL FABBISOGNO del personale a tempo indeterminato:
ANNO 2024 N. 1 Istruttore Amministrativo (dal 1 aprile 2024) (TURN OVER); ▪ 50% Istruttore Amministrativo settore Demografico/Stato Civile/Elettorale; ▪ 50% Istruttore Amministrativo settore Affari Generali; Procedure selettive obbligatorie consequenziali da svolgersi: ▪ Mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis, D.Lgs. 165/2001; ▪ L'Ente si avvale della facoltà di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019 rinunciando all'esercizio della procedura di mobilità volontaria; ▪ Obbligatorio superamento dell'istituto dello scorrimento di graduatorie di altri Enti di cui all'art. 3, comma 61, L. 24/12/2003, n. 350, al fine di garantire l'istituto della riserva di posti di cui agli artt. 1014 d 678 del D.Lgs. 66/2010 trovandosi l'Ente nella condizione di raggiunta quota percentuale; ▪ Concorso pubblico. Quantificate economie € 20.307,88. N. 1 Funzionario Amministrativo ed E.Q. – Settore Socio/Assistenziale e scolastico (TURN OVER); Procedure selettive obbligatorie consequenziali da svolgersi: ▪ Mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis, D.Lgs. 165/2001; ▪ L'Ente si avvale della facoltà di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019 rinunciando all'esercizio della procedura di mobilità volontaria; ▪ Scorrimento di graduatorie di altri Enti di cui all'art. 3, comma 61, L. 24/12/2003, n. 350; ▪ In caso di esito negativo dello scorrimento: concorso pubblico.
ANNO 2025 Nessuna nuova assunzione
ANNO 2026 Nessuna nuova assunzione

COPERTURA DEL FABBISOGNO del personale a tempo determinato:
ANNO 2024: ➤ temporanea copertura, fino alla definizione delle procedure concorsuali, presuntivamente per una durata di mesi 7, della figura di Istruttore Amministrativo Servizi Demografici/Stato Civile/Elettorale, attraverso la modalità di convenzione con altri Enti di cui all'art. 23, CCNL 2019-2021 nella percentuale, per il Comune di Erula (SS), nel limite massimo del 40%, previa accordo, (il relativo costo, quantificato presuntivamente in € 6.318,00, non determina aumento del costo di personale coperto da economie derivanti da processo di turn over); Alternativamente, in caso di mancato accordo per il reclutamento ex art- 23 CCNL, o per indisponibilità del personale ad accettare, si procede alla proposta di incarico ex art. 1, comma 557 della L. 311/2004; ➤ ricorso, per temporaneo supporto all'ufficio Affari Generali, per una durata di mesi 6 alle modalità di assunzione di cui all'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 di una figura di Istruttore Amministrativo per un importo massimo di € 3.565,36 (il relativo costo non determina aumento del costo di personale in quanto coperto da economie derivanti dal collocamento a riposo di

altro personale).

ANNO 2025:

Nessuna nuova assunzione

ANNO 2026:

Nessuna nuova assunzione

Nel periodo di vigenza del presente PIAO, tutto il personale che eventualmente dovesse eventualmente cessare anticipatamente per eventi imprevisi e imprevedibili, fino a che permangono le condizioni soggettive ed oggettive per le quali è ammesso, negli enti locali, il turn-over al 100%, potrà essere sostituito tramite reclutamento di una figura analoga, nella posizione iniziale dell'area di inquadramento, senza necessità di revisione della programmazione dei fabbisogni - in quanto l'avvicendamento avverrebbe comunque con una spesa non superiore a quella già programmata.

A carico dei progetti PNRR, nel quadro economico dei progetti, possono essere destinate specifiche risorse per le seguenti finalità:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR.

Il nuovo codice per i contratti pubblici, d.lgs. 36/2023 ha stabilmente previsto al comma 6 dell'articolo 15, la "struttura di supporto al Rup", a cui sono destinate risorse nella misura dell'1% dell'importo oggetto di gara, qualora programmate nel quadro economico del progetto. Lo stesso incarico può essere affidato a mediante affidamento diretto dell'incarico. Le attività che possono trovare copertura con questa modalità sono le seguenti:

Supporto per il coordinamento alla progettazione esecutiva;
Supporto per la verifica progettazione esecutiva;
Supporto per la validazione del progetto e predisposizione della documentazione per la validazione del progetto;
Supporto per la predisposizione della documentazione di gara per l'avvio nonché il supporto tecnico-legale-amministrativo quale la stesura del bando e disciplinare di gara, la redazione di verbali, la gestione delle richieste di chiarimento, la verifica dei requisiti, ;
Supporto nei rapporti tra la Stazione Appaltante e i professionisti;
Supporto dalla supervisione amministrativa, burocratica nell'avanzamento dei lavori al supporto nella fase di collaudo e chiusura dell'appalto
Supporto nei rapporti tra la Stazione Appaltante e i professionisti e la gestione dei procedimenti verso altre Amministrazioni pubbliche
il supporto nella gestione delle fasi post-gara;
il supporto durante la realizzazione e l'esecuzione dei lavori, con la supervisione amministrativa, burocratica dell'avanzamento dei lavori, nonché nella fase di collaudo e chiusura dell'appalto.

Gli adempimenti preliminari alle nuove assunzioni per il 2024, oltre al presente PIAO (che già contiene il Piano delle performance assolvendo l'obbligo di cui all'art. 10 D. lgs. n. 150/2009 e il Fabbisogno triennale di personale di cui all'art. 6 del d.lgs 165/2001), sono i seguenti:

- Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e del personale in soprannumero – art.33 D. lgs 165 del 2001 (DG 30.1.2024)
- Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità – D.lgs. 198/2006 (DG contestuale all'adozione del PIAO)
- Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica – art. 9 D.L. n. 185/2008;
- Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e invio dei relativi dati alla BDAP - art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano delle azioni positive è stato approvato, previa parere conforme della Consigliera provinciale per la parità, con dDG 9 febbraio 2024, n. 12. Allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito le indicazioni operative in merito al funzionamento del Portale PIAO e agli obblighi di monitoraggio. A tal proposito, l'ANCI, con nota 64/VSG/SD recante "Nota esplicativa sulla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: "indicazioni operative in materia di piano integrato di attività e organizzazione (piao) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80." ha sottolineato che dai nuovi obblighi di monitoraggio devono intendersi esclusi gli enti locali con meno di 50 dipendenti.

Tuttavia sono conservati gli obblighi di monitoraggio previsti dalle previgenti discipline per le specifiche sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Pertanto, il monitoraggio dovrà essere effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente 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'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.