Allegato A

COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – TRIENNIO 2025-2026-2027

Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Comune di Serra de' Conti

Sede Legale: Via Marconi, n. 6 cap 60030 (AN)

Codice Fiscale: 00339900425 P.IVA: 00339900425

Generalità del Sindaco: Simonetti Silvano

Abitanti al 31/12/2024: 3.635

Telefono: 0731/871711

Sito internet: http://www.comune.serradeconti.an.it indirizzo e-mail: info@comune.serradeconti.an.it

Indirizzo PEC: comune.serradeconti@emarche.it

COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1: Valore pubblico performance e anticorruzione

La presente sezione non va compilata per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022.

Sottosezione 2.2 Performance

La compilazione della presente sezione non è obbligatoria per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022, pertanto il Comune di Serra de' Conti ha adottato:

- Il Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 viene confermato nel piano adottato, per il triennio 2023/2024/2025, come deliberato con atto n. 28/GC del 29/5/2023.
- Il Piano della Performance – Il Piano degli obiettivi 2025 viene deliberato con apposito allegato al presente PIAO.

COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con separata deliberazione, n. 2 del 29/01/2024, e' stato approvato il PTPCT – PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA PER IL TRIENNIO 2024-2025-2026, al quale si rimanda per conferma e validita'.

COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

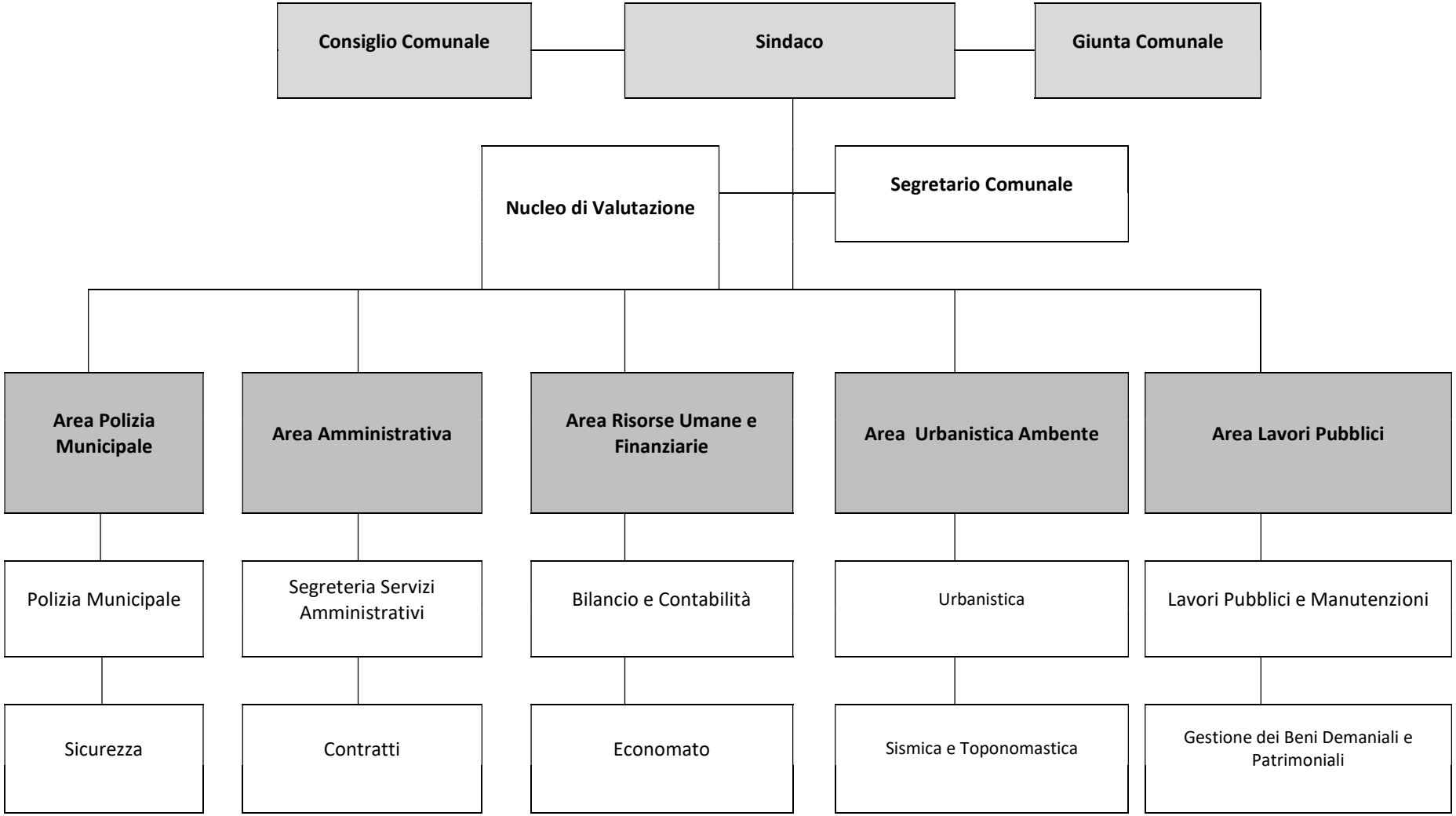
Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

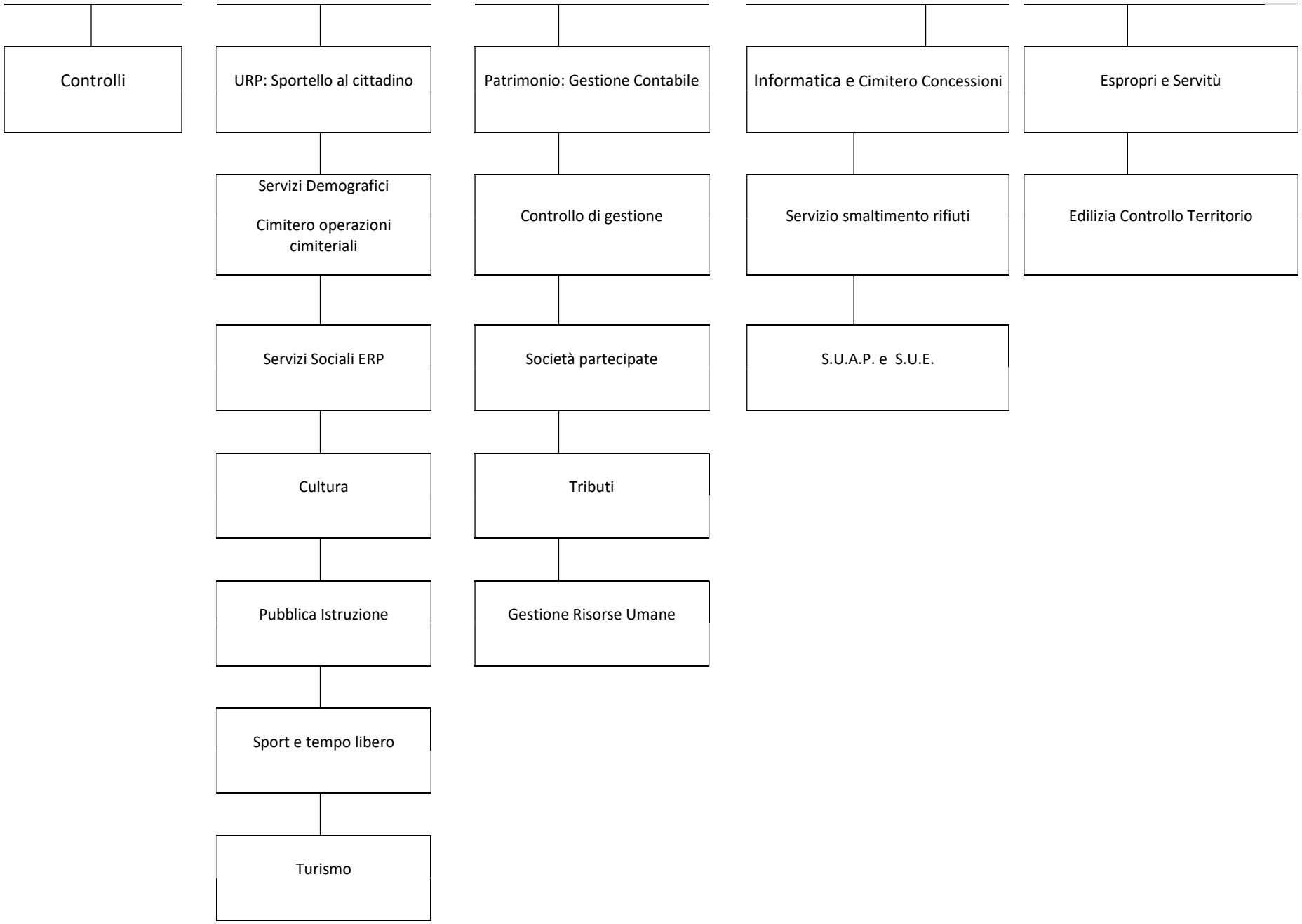
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

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

ARTICOLAZIONE STRUTTURALE DEL COMUNE DI SERRA DE' CONTI




Controlli
URP: Sportello al cittadino
Servizi Demografici
Cimitero operazioni cimiteriali
Servizi Sociali ERP
Cultura
Pubblica Istruzione
Sport e tempo libero
Turismo
Patrimonio: Gestione Contabile
Controllo di gestione
Società partecipate
Tributi
Gestione Risorse Umane
Informatica e Cimitero Concessioni
Servizio smaltimento rifiuti
S.U.A.P. e S.U.E.
Espropri e Servitù
Edilizia Controllo Territorio

A partire dal presente PIAO vengono separate le aree dei Lavori Pubblici ed Urbanistica/Ambiente.

Aree	**Nr. Dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2024**
Area Polizia Municipale	1
Area Amministrativa	4
Area Risorse Umane e Finanziarie	2
Area Lavori Pubblici - Area Urbanistica e Ambiente	4
Totale	**11**

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

Contenuti generali

Le ridotte dimensioni dell'Ente e la necessità di lavorare con un'interazione a livello personale tra colleghi e pubblico, portano a prediligere il lavoro in presenza.

Con il lavoro agile il Comune, tuttavia, persegue in primis l'obiettivo di promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea. Inoltre persegue l'obiettivo di migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento al loro benessere fisico, psichico e sociale anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro-

Condizioni abilitanti del lavoro agile

Presenza di obiettivi, con indicatori di risultato, misurabili e realizzabili.

Salute Professionale

L'implementazione del lavoro agile richiede in via preliminare l'acquisizione o il potenziamento di competenze professionali specifiche: in primo luogo, la capacità di programmazione e assegnazione degli obiettivi, di coordinamento e monitoraggio dei risultati, di lavoro in team, ma anche di competenze digitali specifiche espresse dal personale operante in smart working.

Più in generale, va intesa come "salute professionale" riferita al lavoro agile, l'adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Ente. Attraverso corsi di formazione si cercano di potenziare le competenze organizzative e le competenze digitali.

Salute digitale

Gli applicativi sono consultabili da remoto ed i processi digitalizzati sono stimati in misura superiore al 90% di tutti i processi comunali.

Salute economica-Finanziaria

Lo sviluppo della nuova modalità lavorativa non può essere accompagnato da un programma di investimento dedicato. Le risorse finanziarie per gli investimenti di digitalizzazione riguardano la digitalizzazione delle procedure amministrative e dei processi, la modalità di erogazione dei servizi, la formazione sulle competenze direzionali, organizzative e digitali

Azioni di organizzazione del lavoro agile e azioni di monitoraggio

Il numero dei dipendenti con contratto di lavoro agile si applica nella misura del 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

L'Accordo individuale per la prestazione del lavoro agile, allegato alla presente sezione, disciplina le disposizioni organizzative , gli obblighi di riservatezza e sicurezza, gli obiettivi ed i risultati da conseguire. Non si ritiene necessario modificare il sistema di valutazione vigente trattandosi di una scheda ad uso interno.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale, come dotazione, al 31/12 dell'anno precedente.	**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA** : TOTALE: n. 14 unità di personale *di cui:* n. 14 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 13 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale 50%

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Area Polizia Municipale

Profili professionali	Dotazione in unità di personale (proporzionati al part-time)
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, Istruttore direttivo – ex categoria D APO	1
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione Agente di Polizia Municipale – ex categoria D	0
Area degli Istruttori, Istruttore di Polizia Municipale – ex categoria C	0
Area degli Istruttori, Agente di Polizia Municipale – categoria C	0
Area degli Istruttori, Istruttore amministrativo-contabile – categoria C	0
Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo categoria C	0
Area degli operatori Esperti, Esecutore amministrativo – messo notificatore – ex categoria B	0
Area degli operatori Esperti, Esecutore Amministrativo – ex categoria B	0
TOTALE	1 (1 dipendente, di cui 0 part-time al 50%)

Area Amministrativa

Profili professionali	Dotazione in unità di personale (proporzionati al part-time)
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, Istruttore direttivo – EX categoria D	1
Area degli Istruttori, Istruttore contabile – ex cat. C	0
Area degli Istruttori, Istruttore amministrativo – contabile ex categoria C	1
Area degli operatori Esperti, Esecutore amministrativo – messo notificatore – ex categoria B	2
Area degli operatori Esperti, Esecutore Amministrativo – ex categoria B	1 (di cui 1 part time 50%)
TOTALE	**4,5** (**5** dipendenti, di cui uno part time al 50%)

Area Risorse Umane e Finanziarie

Profili professionali	Dotazione in unità di personale (proporzionati al part-time)
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, Istruttore direttivo Contabile – ex categoria D APO	1
Area degli Istruttori, Istruttore contabile – ex categoria C	2 (di cui una ceduta all'Unione)
TOTALE	**3**

Area Lavori Pubblici - Area Urbanistica e Ambiente

Profili professionali	Dotazione in unità di personale (proporzionati al part-time)
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, Istruttore direttivo Contabile – ex categoria D APO	1
Area degli Istruttori, Istruttore tecnico – ex categoria C	2
Area degli operatori Esperti, Operaio specializzato – ex categoria B3	2
TOTALE	**5**

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

In questa sezione sono:

- *indicati i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);*
- *evidenziate le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);*
- *richiamate la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).*

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33 (*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*) , comma 2, del d.l. 34/2019 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29/09/2019) convertito in legge 58/2019, e s.m.i., e del decreto ministeriale della Presidenza del Consiglio e dei Ministri delle Funzione Pubblica, attuativo 17/03/2020 (pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020), effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale, escluse le spese **ETEROFINANZIATE**. ed entrate pari al 15,31%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (comuni da 3.000 a 4.999 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2026/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 371.853,89, derivante dalla differenza tra la spesa del personale prevista in bilancio di € 685.131,53, e la "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.056.985,42;

  VERIFICA RISPETTO LIMITE:
  ANNO 2025: VALORE SOGLIA 1.056.985,42
  SPESA DI PERSONALE PREVISTA IN BILANCIO 685.131,53
  ANNO 2026: VALORE SOGLIA 1.056.985,42
  SPESA DI PERSONALE PREVISTA IN BILANCIO 685.131,53
  ANNO 2027: VALORE SOGLIA 1.056.985,42
  SPESA DI PERSONALE PREVISTA IN BILANCIO 685.131,53

- Non ricorre più l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1**, VALEVOLE FINO AL 2024;**
- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente deliberazione, la capacità assunzionale complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 1.056.985,42 (calcolata rispetto all'ultimo consuntivo approvato 2023), portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.056.985,42 .

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

LIMITE DI SPESA DI CUI ALLA TABELLA 1 D.M. = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.146.362,86 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 685.131,53 (MACROAGGREGATO 1-previsione di spesa)

n.b.: va inserito il dato spesa personale previsionale 2025, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

Dato atto che:
- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, in base ai dati contenuti nel Bilancio di Previsione 2025-2026-2027.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo,* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**:** Euro 753.851,27 **NON APPLICABILE DAL 2025 PER ENTI "VIRTUOSI" RICADENTI NELLA FASCIA "A"**
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 685.131,53.

Dal 2025 il rispetto di tale limite NON è più obbligatorio per i Comuni "virtuosi" che rientrano nel valore soglia base.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 8.483,55. **Rideterminato per l'anno 2025 in 25.000,00 per servizi infungibili ed essenziali.** Corte dei Conti sezione regionale Puglia, con la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023.
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 9.000,00. Non si prevedono nuove assunzioni flessibili ma solamente eventuali sostituzioni per servizi infungibili.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Serra de' Conti non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025 nessuna cessazione prevista

ANNO 2026 nessuna cessazione prevista.

ANNO 2027 nessuna cessazione prevista.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

La struttura organizzativa dell'ente viene giudicata attualmente idonea ai compiti da svolgere. Verranno prese in considerazione, qualora dovessero presentarsi, eventuali modifiche organizzative/funzionali delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi necessarie.

Per il triennio 2025-2026-2027 si prevede la seguente evoluzione dei fabbisogni di personale:

Anno 2025:
sostituzione del personale in caso di cessazione, tramite mobilità esterna o concorso pubblico, o scorrimento graduatorie di altri enti o altre forme previste dalla normativa vigente.

a) Si prevede l'assunzione di un Funzionario Tecnico a tempo pieno e indeterminato. Nelle more si prevede la copertura del posto tramite accordi/convenzioni con altri Enti per scavalco condiviso e/o scavalco d'eccedenza, e/o allargamento p.t.

b) Si prevede la trasformazione del rapporto di lavoro di un operatore esperto da part-time al 50% 18/36 ore a part-time al 66,67% 24/36 ore settimanali.

c) Si prevedono nuove assunzioni a tempo determinato (1 unità per 2 mesi).

(come promemoria si ricorda che per servizi infungibili e indispensabili per il Comune procedendo quindi alla rideterminazione del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 come da principio adottato dalla Corte dei Conti sezione regionale Puglia, con la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023 che viene di seguito riportato :

"Con riferimento al limite di spesa posto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e in linea con il principio di diritto affermato dal giudice contabile in sede nomofilattica (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 15/2018/QMIG), sussiste, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, la possibilità di fare riferimento – quale parametro utile ai fini dell'effettuazione della stessa spesa – a quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l'ente, garantendo in ogni caso il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa anche contrattuale ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento; ferma restando tale possibilità, le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni".)

Anno 2026: sostituzione del personale che eventualmente dovesse cessare tramite mobilità esterna o concorso pubblico, o scorrimento graduatorie di altri enti e nelle more delle relative procedure tramite accordi/convenzioni con altri Enti per scavalco condiviso e/o scavalco d'eccedenza.

Anno 2027:
sostituzione del personale che eventualmente dovesse cessare tramite mobilità esterna o concorso pubblico, o scorrimento graduatorie di altri enti e nelle more delle relative procedure tramite accordi/convenzioni con altri Enti per scavalco condiviso e/o scavalco d'eccedenza.

		IL COSTO PER LE NUOVE ASSUNZIONI PREVISTE NEL PRESENTE PIAO E' € 35.000,00 PER IL FUNZIONARIO TECNICO E DI € 5.000,00 PER L'OPERATORE DA PART TIME AL 50% AL 66,67%. **d) certificazioni del Revisore dei conti:** Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta all'Organo di Revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno *In questa sezione sono definite le scelte di <u>copertura</u> del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).*	**a) modifica della distribuzione del personale fra aree:** Non è prevista, ad oggi, per il 2025 nessuna variazione nella distribuzione di personale tra Aree/Uffici **b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:** Questa possibilità di assunzione verrà attivata, in via prioritaria, per le sostituzione che si rendano necessarie a seguito di cessazioni dei rapporti di lavoro del personale in organico. **c) assunzioni mediante mobilità volontaria:** In via residuale questa modalità di assunzione verrà attivata per le sostituzione che si rendano necessarie a seguito di cessazioni dei rapporti di lavoro del personale in organico o nelle more dell'espletamento di procedure per il reclutamento. **d) progressioni verticali di carriera:** - A seguito dell'unica progressione verticale effettuata nel 2025 per un posto da istruttore contabile a funzionario contabile, come previsto nel Piao 2024-2026, in applicazione della norma in deroga di cui all'13 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, il relativo plafond a disposizione è rimasto di € 655,76 (0,55% MONTE SALARI 2018 = € 2.634,18 - COSTO DIFFERENZIALE TRA AREA ISTRUTTORI E AREA FUNZIONARI PER UNA UNITA' = € 1.978,42 (tabellare 1.971,10 + ind.comparto 7,32). - L'altra ed unica progressione verticale realizzabile prevista nel Piao 2024-2026 riferita al passaggio di un istruttore tecnico all'area dei funzionari tecnici, è finanziabile, con le normali capacità assunzionali, tramite la riserva del 50% dei posti cui si può accedere dall'esterno con concorso pubblico, riferita al posto di Funzionario di cui sopra.

- Considerato che il Comune è di modeste dimensioni sia finanziarie che di organico e che quindi si potrebbe trovare nell'impossibilità di realizzare tale passaggio nel caso in cui non vengano ricoperti con Concorso i posti da funzionario per obbiettiva impossibilità (procedura concorsuale deserta per assenza di candidati o assenza di idonei) e ritenuto, di converso, che tale figura è "infungibile" per l'erogazione di pubblici servizi essenziali e per l'attuazione del PNRR poiché consentirebbe al Settore Tecnico di avere una figura a tempo pieno e indeterminato con qualifica di Funzionario, tutt'ora assente, che pertanto potrebbe poi essere incaricata di E.Q., RUP e svolgere altre mansioni, legate al codice degli appalti, che attualmente non possono essere espletate proprio per assenza di tale profilo professionale.
- Considerato ancora:
  Che il budget rimasto disponibile, di € 655,76, non copre il costo annuo di un passaggio tra le diverse aree e che pertanto rimarrebbe, allo stato, inutilizzato.
  Che la normativa ed il CCNL nulla definiscono riguardo tale specifico caso/fattispecie e che per altre misure relative al personale, quali le progressioni orizzontali e le facoltà assunzionali, a salvaguardia dei piccoli Enti, la prassi ha portato all'interpretazione logico sistematica e non letterale delle norme sui vincoli finanziari legati al personale, in modo tale che, in caso di insufficienza finanziaria, la misura ad essa subordinata sia da riferirsi almeno ad "una" unità di personale, onde evitare che i calcoli matematici non "interpretabili" penalizzino in modo illogico ed irrazionale l'attuazione della norma a favore del lavoratore e dell'amministrazione per attività "infungibili" in assenza delle quali si arrecherebbero seri ed irreparabili danni all'Ente (impossibilità di utilizzo fondi PNRR, unico settore privo della figura di "Funzionario", assenza nell'Ente di altro profilo analogo).
  Ravvisate per quanto sopra esposto evidenti straordinarie esigenze di interesse pubblico.
  Ritenuto congruo, ragionevole ed indispensabile arrotondare il budget residuo all'unità "minima" di personale (costo 1 passaggio 1.978,42 indivisibile, budget residuo 655,76 da arrotondare per eccesso ai 1.978,42 necessari come minimale per un passaggio infungibile).

  Per quanto sopra esposto:

Nell'anno 2025 viene prevista:

- n. 1 – una - progressione verticale tra le aree per un posto di Funzionario Tecnico, in via prioritaria, con riserva del 50% di un posto da Funzionario previsto, in via residuale in applicazione dell'art.

		13 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 – utilizzando il residuo dello 0,55% MONTE SALARI 2018 arrotondato per eccesso al costo per una unità minima di personale. M.S. 2018 € 2.634,18 - COSTO PASSAGGIO ISTRUTTORE TECNICO > FUNZIONARIO TECNICO 1.971,10 (svoltasi nel 2024) = € 1.971,10 = BUDGET RESIDUO 663,08 arrotondato per eccesso al costo per 1 unità minima di personale; **e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:** Per l'esercizio 2025 è prevista la possibilità di assumere personale a tempo determinato, mediante forme di lavoro flessibile come previste dalla normativa vigente, esclusivamente per sostituire personale addetto a servizi infungibili. **f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:** Non sono previste procedure di stabilizzazione di personale per l'anno 2025. **g) ampliamento del part-time del personale di ruolo** Nel 2025, ad oggi non è previsto l'ampliamento del part-time del personale di ruolo.
	3.3.4 Formazione del personale *In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:* - ***Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;*** - ***Artt. 54 e segg. Ccnl 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022);*** - ***Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della***	**Per il personale assegnato ad ogni Area il responsabile della formazione è il titolare di posizione organizzativa. L'Ufficio Personale collabora con i titolari di P.O. assumendo gli impegni di spesa:** **a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:** la formazione viene garantita a tutto il personale comunale, in quanto necessaria per il buon funzionamento dell'attività comunale. Ogni responsabile di Area, sentiti i propri dipendenti, individua, in base alle necessità ed alle evoluzioni normative, i corsi a cui i dipendenti dovranno partecipare. Oltre alla formazione "tecnica" specifica per ogni ufficio, l'ente garantisce l'assolvimento della formazione obbligatoria prevista da norme di legge e la formazione necessaria in ambito di formazione informatica e digitale del personale. Per il 2025 verrà prevista la seguente formazione obbligatoria: - corso annuale per la prevenzione della corruzione **per tutto il personale dipendente impiegatizio** - privacy e trattamento dei dati **per tutto il personale dipendente impiegatizio** - etica **per tutto il personale dipendente impiegatizio** - sicurezza sul lavoro. Nel 2024 si è effettuato il corso sulla sicurezza : **<u>FORMAZIONE OBBLIGATORIA SULLA SICUREZZA SUL LAVORO</u>**

	corruzione e della illegalità; - ***Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD – Codice dell'Amministra-zione Digitale) e ss.mm. e ii.;*** - ***Regolamento UE 679/2016, art. 32;*** - ***D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).***	**(D. Lgs. 81/2008)** Per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, questo Ente viene seguito dalla ditta Soluzioni Srl alla quale è stato affidato il servizio di Responsabile per la Prevenzione e Protezione sui luoghi di lavoro (RSPP), mentre il Servizio di sorveglianza sanitaria e Medico competente, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, è stata affidata al dott. Olivetti Giuseppe. **FORMAZIONE OBBLIGATORIA SULLA DIGITALIZZAZIONE INFORMATICA (D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.);** Per il 2025 alcuni dipendenti dovranno svolgere un corso gratuito fornito da Enti su Trasformazione digitale e servizi on-line Supporto al Cittadino. Il personale sarà individuato dal responsabile dell'Area Amministrativa a cui appartiene in servizio informativo comunale. Inoltre, tutto il personale impiegatizio farà formazione specifica in seguito all'implementazione dei servizi digitali per il cittadino, in particolare App Io, Spid CIE, PagoPA, Esperienza al cittadino (utilizzo del sito istituzionale per l'utenza). **FORMAZIONE SPECIFICA PER OGNI SETTORE** Premesso che alcune tematiche quali: contratti pubblici, acquisti sul Mepa, ecc…, riguardano alcuni dei servizi comunali, ogni ufficio può manifestare nel corso del 2025 specifiche necessità formative. **FORMAZIONE OBBLIGATORIA PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE** ***1 Prima formazione per neo assunti cat. C — Almeno 250 ore*** L'attività consiste in un corso che viene espletato sia mediante lezioni frontali, sia mediante formazione a distanza. Sono altresì previste esercitazioni pratiche nonché stage formativi presso il Comando di appartenenza. Il corso comprende anche ore di formazione su: - Tecniche di primo soccorso - Sicurezza sul lavoro specifica – Rischio medio

- Tecniche elementari di antincendio
- Principi teorici ed esercitazioni pratiche di guida sicura
- Tecniche operative

Il corso viene tenuto dalla Scuola Regionale di Polizia Locale con sede a Ancona in via Gentile da Fabriano n. 9, secondo un calendario predisposto dalla scuola medesima in base alla disponibilità dei docenti abilitati all'insegnamento delle singole materie.

Fonte normativa:

- *Legge regionale n. 1 del 17/02/2014 – Disciplina in materia di ordinamento della Polizia Locale, dalla delibera 159 del 27/02/2017 e dalla delibera 1404 del 29/10/2018 (Corsi di prima formazione, Corsi per la patente di servizio, Corsi di aggiornamento e di formazione specifica di elevata specializzazione per i responsabili dei servizi e per i comandanti dei corpi, Corsi di formazione e aggiornamento per l'attribuzione del segno distintivo di grado)*
- *Legge Polizia Locale n. 65/86*

2	***Prima formazione per addetti al coordinamento e il controllo cat. D***	***Almeno 120 ore***

L'attività consiste in un corso che viene espletato sia mediante lezioni frontali, sia mediante formazione a distanza. Sono altresì previste esercitazioni pratiche nonché stage formativi presso il Comando di appartenenza. Consiste in un approfondimento di alcune tematiche chiave non trattate nel precedente corso di formazione ovvero trattata solo in modo sommario.
Vengono inoltre trattati argomenti relativi alle dinamiche dei ruoli di coordinamento e controllo, con attenzione anche alle dinamiche di gruppo e ai rapporti con il personale.

Il corso viene tenuto dalla Scuola Regionale di Polizia Locale con sede a Ancona in via Gentile da Fabriano n. 9, secondo un calendario predisposto dalla scuola medesima in base alla disponibilità dei docenti abilitati all'insegnamento delle singole materie.

Fonte normativa:
Fonte normativa:

- *Legge regionale n. 1 del 17/02/2014 – Disciplina in materia di ordinamento della Polizia Locale, dalla delibera 159 del 27/02/2017 e dalla delibera 1404 del 29/10/2018 (Corsi di*

prima formazione, Corsi per la patente di servizio, Corsi di aggiornamento e di formazione specifica di elevata specializzazione per i responsabili dei servizi e per i comandanti dei corpi, Corsi di formazione e aggiornamento per l'attribuzione del segno distintivo di grado)

- *Legge Polizia Locale n. 65/86*

3	***Prova di idoneità al maneggio dell'arma***		***1 sessione – 6 ore***

L'attività consiste in una singola sessione di tiro da effettuata previa iscrizione ad una sede del Tiro a Segno nazionale abilitata.
Lo svolgimento dell'attività è consentito solo agli operatori dotati della qualifica di agente di pubblica sicurezza ex art. 5 l. 65/1986 e deve essere espletata previo espletamento di un corso teorico.

Il corso viene tenuto da istruttori di tiro abilitati presso il Tiro a Segno Nazionale di Pesaro o di Jesi (in base agli accordi con le sedi) al cui esito viene rilasciato un attestato apposito.

4	***Utilizzo dei Dispositivi di protezione individuali***		***1 sessione per dispositivo di circa 3 ore***

L'attività consiste in una sessione teorico pratica sull'utilizzo dei dispositivi in dotazione, nel caso di specie lo spray antiaggressione e il bastone estensibile.
Possono essere previste inoltre sessioni specifiche di aggiornamento per l'utilizzo di presidi quali le manette (tecniche di ammanettamento) ovvero sulle procedure in caso di particolari eventi (es. ASO e TSO)

Il corso viene tenuto da Associazione polizia locale con sede a Moie di Maiolati

Per far fronte alle suddette necessità formative, ogni responsabile di Settore potrà valutare la disponibilità di corsi on-line gratuiti (es. forniti da IFEL, Asmel, ecc….) ovvero individuare una ditta specializzata e chiedere all'Ufficio Personale di provvedere ad assumere il relativo impegno di spesa.

		Le risorse destinate alla formazione per l'anno 2025 sono complessivamente pari a € 5.600,00, di cui € 1.500,00 al capitolo 4900/0 denominato "spese formazione-qualificazione del personale", € 4.100,00 al capitolo 132940/0 denominato "Spese sicurezza salute e benefici lavoratori - D.LGS 81/2008". **b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:** Per la formazione si ricorre, di norma, a soggetti esterni specializzati **c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):** L'ente rispetta la normativa contrattuale in materia di permessi studio in osservanza del CCNL e della normativa vigente. **d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:** ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti ▪ sicurezza sul lavoro ▪ comportamento conforme alle disposizioni contrattuali ed etiche

	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2025			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024		3.635	d
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	613.562,71 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 - TABELLA 2 NO DAL 2025		(a1)		
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		3.165.894,75 €	
	2022		4.233.243,19 €	
	2023		4.625.001,83 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			4.008.046,59 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato assestato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		122.070,79 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	3.885.975,80 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		15,79%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	443.422,71 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	1.056.985,42 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024. NO DAL 2025		(h)		
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	0,00 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	0,00 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	0,00 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(o)	1.056.985,42 €	

ENTE INTERMEDIO
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2025		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

Vista la Spesa potenziale massima (A) € 1.056.985,42;

si consideri che la spesa complessiva TOTALE (B) del personale specificata per gli anni 2025-2026-2027 in € 685.131,53 è comprensiva della spesa relativa alle modifiche previste nel 2025 e impattante anche sui successivi anni in oggetto;

si rileva che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025/2027 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A).

DISCIPLINA PROGETTO LAVORO AGILE ARTICOLI 63 E SEGUENTI CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021 DEL 16/11/2022.

L'individuazione del singolo lavoratore soggetto al lavoro agile viene proposta all'amministrazione comunale, dal responsabile del settore che ne individua la necessita' e l'opportunita' teneto conto del miglioramento dell'efficacia ed efficienza del servizio e dell'organizzazione garantendo un adeguato equilibrio tra tempi di via e di lavoro del dipendente.

L'amministrazione comunale valuta l'eventuale incompatibilita' con attivita' non remotizzabili quali : lavorazioni esterne, vigilanza, aperture al pubblico, come individuate nel piao e rilascia, se del caso, il nulla osta.

Il responsabile di settore ed il lavoratore sottoscrivono l'accordo individuale come da schema che segue :

PROGETTO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

I sottoscritti

_____, Responsabile dell'Area _____ del Comune di ……..

e

_____, dipendete del Comune di …….., con la qualifica di _____

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1 - Oggetto

1. Con il presente accordo le parti s'impegnano a realizzare un progetto individuale di "lavoro agile".

2. A tal fine, il dipendente_____ è ammesso a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini e alle condizioni indicate nel presente atto, nonché in conformità alle prescrizioni stabilite nel CCNL funzioni locali DEL 16/11/2022 art. 63 e seguenti.

Art. 2 - Contenuti del progetto

1. La prestazione lavorativa in modalità agile ha ad oggetto il seguente processo/servizio di attività: attività di _____
2. Il lavoratore utilizzerà la propria strumentazione informatica, che dovrà essere a norma.
3. Il dipendente si interfaccerà soprattutto con il Responsabile del Servizio e produrrà o collaborerà nella realizzazione degli atti che a mano a mano verranno richiesti.

Art. 3 - Durata

Il presente progetto ha durata dal _____ fino al _____

Art. 4 - Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il lavoratore agile può svolgere tutta la prestazione lavorativa , pari a 6 ore giornaliere, al di fuori della sede di lavoro e dovrà essere reperibile nell'orario di lavoro dei colleghi, ad eccezione delle occasioni in cui è richiesta, da parte del Responsabile del Servizio o Segretario Comunale, la presenza in servizio nel Comune. .

L'orario di norma è così suddiviso: _____.

Fatte salve le fasce di contattabilità, al lavoratore agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche.

Art. 5 - Strumenti del lavoro agile

Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità smart avvalendosi della propria dotazione informatica.

Le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature nonché il costo della connessione dati sono a carico del dipendente.

Art. 6 - Trattamento giuridico ed economico

1. Il dipendente che si avvale del lavoro agile non può subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di smart working non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto,

che resta regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto dai commi 3 e 4.

2. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è utile ai fini della progressione in carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.
3. Nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi e altri istituti che comportano riduzioni d'orario.
4. Nelle giornate di attività in lavoro agile il dipendente non ha diritto all'erogazione del buono pasto.

Art. 7 - Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente. Il dipendente è, altresì, personalmente responsabile della sicurezza dei dati trattati, anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.

Art. 8 - Recesso

1. Le parti possono, fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interrompere il progetto prima della sua naturale scadenza.
2. Il Responsabile di Area può recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso, laddove l'efficienza e l'efficacia delle attività non sia rispondente ai parametri stabiliti.

Art. 9 - Monitoraggio

1. Il monitoraggio da parte del Responsabile di Area costante, in quanto si avvale, nella redazione degli atti, della collaborazione del dipendente .

Art. 10 - Autorizzazione al trattamento dei dati personali

1. Il dipendente _____ autorizza l'Amministrazione al trattamento dei propri dati personali, ai sensi D. Lgs. n.196/2003 e del GDPR n. 2016/679/UE (Regolamento europeo sulla protezione dati), per le finalità connesse e strumentali alla gestione del presente accordo.

Art. 11 - Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disposto dal presente accordo, si fa rinvio alle disposizioni contenute nel Documento denominato “Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile” del 7/12/2021 , alle disposizioni contenute nell’art. 41 bis del DL 73/2022 (c.d. Decreto semplificazioni) e all’art. 3 bis della legge 81/2017, come modificato dal D,Lgs, 105/2022

……, lì …….

Il Responsabile di Area:

.....

Il dipendente:

……..

DISCIPLINA PROGETTO LAVORO DA REMOTO ARTICOLO 68 E SEGUENTI CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021 DEL 16/11/2022.

L'individuazione del singolo lavoratore soggetto al lavoro da remoto viene proposta all'amministrazione comunale, dal responsabile del settore che ne individua la necessita' e l'opportunita' teneto conto del miglioramento dell'efficacia ed efficienza del servizio e dell'organizzazione garantendo un adeguato equilibrio tra tempi di via e di lavoro del dipendente.

L'amministrazione comunale valuta l'eventuale incompatibilita' con attivita' non remotizzabili quali : lavorazioni esterne, vigilanza, aperture al pubblico, come individuate nel piao e rilascia, con nota del Sindaco, il nulla osta.

Il responsabile di settore ed il lavoratore sottoscrivono l'accordo individuale come da schema che segue :

ACCORDO INDIVIDUALE LAVORO DA REMOTO :

I sottoscritti

_____, Responsabile dell'Area _____ del Comune di ……

e

_____, dipendete del Comune di ……., con la qualifica di _____

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1 - Oggetto

3. Con il presente accordo le parti s'impegnano a realizzare il "lavoro da remoto".
4. A tal fine, il dipendente_____ è ammesso a svolgere la prestazione lavorativa in modalità da remoto nei termini e alle condizioni indicate nel presente atto, nonché in conformità alle prescrizioni stabilite nel CCNL funzioni locali del 16/11/2022 art. 68.

Art. 2 - Contenuti del progetto

4. La prestazione lavorativa in modalità da remoto ha ad oggetto la medesima attività lavorativa svolta dal dipendente in ufficio ma dovrà essere svolta in un'altra postazione presso il domicilio del lavoratore.
5. Il lavoratore utilizzerà la propria strumentazione informatica, le proprie infrastruttura tecnologica che dovranno essere a norma.
6. Il dipendente si interfaccerà con il Responsabile del Servizio e produrrà o collaborerà nella realizzazione degli atti che a mano a mano verranno richiesti.

Art. 3 - Durata

Il presente progetto ha durata dal _____ fino al _____

Art. 4 - Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il lavoratore da remoto svolge tutta la prestazione lavorativa nella propria postazione timbrando in entrata ed in uscita la presenza tramite l'apposito "portale del dipendente".

L'orario e le giornate sono le seguenti: _____.

Art. 5 - Strumenti del lavoro agile

Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità da remoto avvalendosi della propria dotazione informatica.

Le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature nonché il costo della connessione dati sono a carico del dipendente.

Art. 6 - Trattamento giuridico ed economico

5. Il dipendente che si avvale del lavoro da remoto non può subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che resta regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto dai commi 3 e 4.

6. La prestazione lavorativa resa da remoto è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è utile ai fini della progressione in carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.
7. Nelle giornate di lavoro da remoto è riconosciuto il trattamento di trasferta, se del caso, e sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive nonché permessi brevi e altri istituti che comportano riduzioni d'orario.
8. Nelle giornate di attività in lavoro da remoto il dipendente ha diritto all'erogazione del buono pasto come se fosse in ufficio.

Art. 7 - Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità da remoto il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente. Il dipendente è, altresì, personalmente responsabile della sicurezza dei dati trattati, anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.
2. Il lavoratore dovrà rispettare tutte le norme inerenti la sicurezza di luoghi di lavoro sia ambientali che comportamentali. Il datore di lavoro verificherà il rispetto di tali norme con apposito sopralluogo.

Art. 8 - Recesso

3. Le parti possono, fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interrompere il progetto prima della sua naturale scadenza.
4. Il Responsabile di Area può recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso, laddove l'efficienza e l'efficacia delle attività non sia rispondente ai parametri stabiliti.

Art. 9 - Monitoraggio

2. Il monitoraggio da parte del Responsabile di Area costante, in quanto si avvale, nella redazione degli atti, della collaborazione del dipendente.

Art. 10 - Autorizzazione al trattamento dei dati personali

2. Il dipendente _____ autorizza l'Amministrazione al trattamento dei propri dati personali, ai sensi D. Lgs. n.196/2003 e del GDPR n. 2016/679/UE (Regolamento europeo sulla protezione dati), per le finalità connesse e strumentali alla gestione del presente accordo.

Art. 11 - Disposizioni finali

2. Per quanto non espressamente disposto dal presente accordo, si fa rinvio alle disposizioni contenute nel CCNL FUNZIONI LOCALI in particolare all'articolo 68 del CCNL 16/11/2022.

……., lì …….

Il Responsabile di Area:

……

Il dipendente:

……..

COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La compilazione della presente sezione non è obbligatoria per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022.

I tempi per il monitoraggio dell'attuazione del PIAO sono previsti nelle singole sezioni.