



Comune di GRASSANO
Provincia di MATERA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PIAO

2022 – 2024

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

Premessa

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

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

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 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e 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, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Acclarato che il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ciascun anno, solo per l'anno 2022 si ha la possibilità, secondo le previsioni normative, di approvarlo entro 120 giorni successi alla data ultima prevista per l'approvazione prevista del Bilancio di previsione, slittata quest'anno al 31/08/2022. Pertanto, il PIAO 2022 deve essere approvato entro il 28/12/2022.

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 presente 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.

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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Infine, le disposizioni normative hanno espressamente indicato, per gli enti con meno di 50 dipendenti, l'esclusione dalla composizione del PIAO, del PIANO DELLE PERFORMANCE. Ciò nonostante, questa amministrazione ha inteso inserire, seppur informa sintetica, il piano di cui trattasi.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	GRASSANO
Indirizzo	PIAZZA ARCANGELO ILVENTO N.1
Recapito telefonico	0835527824
Indirizzo internet	WWW.COMUNE.GRASSANO.MT.IT
PEC	comune.grassano@cert.ruparbasilicata.it
Codice fiscale/Partita IVA	P. IVA: 00416840775 – CF: 80002540773
Sindaco	FILIPPO LUBERTO
Numero dipendenti al 31.12.2021	21
Numero abitanti al 31.12.2021	4848

SEZIONE 2

PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA OBIETTIVI GENERALI ANNO 2022 ASSEGNATI A TUTTI I SETTORI				
N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	Regolare Assolvimento degli Obblighi di Pubblicazione	31/12/2022	Assolvimento degli obblighi di pubblicazione ed aggiornamento dati di cui al D. Lgs. n. 33/2013, in attuazione di quanto previsto nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022/2024	10
2	Attuazione del Sistema Contabile "Armonizzato"	31/12/2022	Approvazione schema di Bilancio di Previsione 2023/2025 predisposizione ed adozione atti amministrativi propedeutici di competenza	10
3	Gestione Risorse Assegnate al Settore di Appartenenza: Entrate/Uscite Competenze/Residui. Rispetto puntuale degli Atti di Indirizzo e della normativa vigente in materia ai fini del conseguimento del Pareggio di Bilancio 2022	costante	Gestione risorse finanziarie di competenza ed attuazione indirizzi dell'amministrazione. Predisposizione report finale contenente indicazioni quali/quantitative in merito alle attività realizzate	10

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022
ASSEGNATI AL SETTORE FINANZIARIO**

N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	Programmazione e Governance	30/11/2022	Predisposizione PIAO 2022/2024. Predisposizione Atti Amministrativi - Rilascio Pareri di Regolarità Tecnica e Contabile	15
2	Ufficio Tributi Lotta all'evasione fiscale	31/12/2022	Recupero IMU e TASI in scadenza al 31/12/2022	20
3	Gestione personale dipendente Politiche assunzionali	15/10/2022 31/12/2022	Rideterminazione spesa di personale e relativi spazi assunzionali 2022/2024 Riprogrammazione fabbisogno del personale 2022-2024 Attivazione ed espletamento procedure amministrative finalizzate all'attuazione del programma assunzionale 2022-2024.	20
4	Contrattazione decentrata	30/11/2022	Costituzione fondo salario accessorio anno 2022	15

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022
ASSEGNATI AL SETTORE TECNICO**

N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	Lavori Pubblici	31/12/2022	Interventi di miglioramento sismico corpi di fabbrica A e C dell'Istituto scolastico "A. Ilvento" Importo € 465.000,00 Chiusura lavori e rendicontazione all'Ente Finanziatore.	15
2	Lavori Pubblici	31/12/2022	Interventi di sostituzione edilizia con demolizione e ricostruzione del corpo di fabbrica D dell'Istituto Scolastico "A. Ilvento" – Scuola Media Importo € 608.742,00 Approvazione progetto esecutivo ed attivazione procedura di gara ed affidamento lavori	15
3	Lavori Pubblici	31/12/2022	Efficientamento Energetico impianto di Pubblica Illuminazione L.n.160/2019 art.1 c.29-37 e D.M. del 30/01/2020. Contributi ai Comuni annualità 2022 Importo € 70.000,00. Affidamento lavori ed ultimazione lavori. Approvazione contabilità finale e rendicontazione all'Ente Finanziatore.	20
4	Patrimonio Immobiliare Comunale	31/12/2022	Regolarizzazione procedure di acquisizione al Patrimonio Comunale di Aree sulle quali insistono Edifici Pubblici. Predisposizione piano valorizzazioni ed alienazioni 2023/2025	20

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022
ASSEGNATI AL SETTORE AMMINISTRATIVO/DEMOGRAFICO**

N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	Interventi in Materia Socio Assistenziale	31/12/2022	Emergenza Covid-19 – erogazione buoni spesa e contributi per pagamento utenze domestiche. Coordinamento progetti RMI e TIS – predisposizione atti amministrativi, rapporti con gli enti finanziatori e proponenti	20
2	Censimento Anagrafe Popolazione 2022	31/12/2022	Predisposizione atti amministrativi inerenti il censimento anagrafe della popolazione 2022, in qualità di Responsabile dell'Ufficio Comunale di Censimento	15
3	Cultura e Turismo	31/12/2022	Riprogrammazione Opere Immateriali del progetto Grassano Andata e Ritorno annualità 2022. Rendicontazione Opere Immateriali e Materiali 2021/2022	15
4	Archivio e Protocollo	31/12/2022	Predisposizione Manuale di Conservazione Documenti Amministrativi Informatici. Predisposizione Manuale di Gestione Documentale	20

Con deliberazione n.43 del 29.04.2022 è stato approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024.

Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione, raggiungibile al link: <http://www.halleyweb.com/grassano/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146>.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

<i>SETTORE</i>	RESPONSABILE
Settore Amministrativo-Demografico	Dott.ssa Giovanna Cornacchia
Settore Finanziario	Dott. Enrico Zunino
Settore Tecnico	Ing. Santolo Sabato

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale il Piano prevede:

- a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, c. 1, L. n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "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, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2021:

Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero
A.1	1	0	C.1	9	4
A.2	0	0	C.2	0	0
A.3	0	0	C.3	3	3
A.4	0	0	C.4	3	3
A.5	0	1	C.5	3	3
B.1	2	0	D.1	5	2
B.2	1	1	D.2	0	0
B.3	1	1	D.3	0	0
B.4	1	0	D.4	1	1
B.5	1	1	D.5	1	1
B.6	0	0	D.6	0	0
B.7	0	0	Dirigente	0	0

TOTALE	7	4	TOTALE	25	17
---------------	----------	----------	---------------	-----------	-----------

PROGRAMMAZIONE RISORSE UMANE

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella

predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali [...].

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 - 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di*

bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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 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 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, agli enti cosiddetti virtuosi e per le sole assunzioni a tempo indeterminato;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Dato atto che con determinazione dirigenziale n. 94 in data 01.08.2022 è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, per come risulta dalla seguente tabella (allegato 8a):

		ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2022		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2021	4.980	d
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	(a)	819.848,42 € (l)
			(a1)	864.810,95 €
				2.840.833,43 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle		2019		

eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	3.333.519,48 €
	2021	3.031.713,79 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.068.688,90 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	143.236,31 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.925.452,59 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	28,02%
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%

Preso atto il valore così determinato è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa;

Considerato che, ai sensi del D. M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti, anche da indicazioni di alcune Sezioni Regionali in sede di controllo della Corte dei Conti, del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata, tra l'altro, confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *"il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*

Considerato, altresì, che questo ente, così come risulta dagli allegati al presente atto (allegato a 1 a 11) ed in particolare negli allegati 8 e 8a, nel periodo intercorrente tra il 2022 e il 2024, mantenendo inalterate le Entrate e considerando la spesa di personale come emerge dall'allegato 8 entrerà, già a partire dall'anno 2023, utilizzando il rendiconto 2022 per la determinazione del plafond assunzionale, tra gli enti cosiddetti virtuosi.

Rilevato, altresì, che nel corso dell'anno 2022 si sono realizzate n.4 uscite di personale a seguito di pensionamenti per come specificato nella tabella allegato 7;

In applicazione delle norme sopra richiamate l'Amministrazione intende procedere con il seguente Piano occupazionale, nel rispetto dei limiti del D.M. 17 marzo 2020 , coma da allegato 9;

Il piano occupazione 2022/2024 sviluppa una previsione di spesa del costo del personale, che nella seguente tabella viene messo a confronto con il limite di spesa, di cui all'art. 1, comma 557, Legge 292/2006 riferito alla media del triennio 2011/2013, come da *allegato 8*, dal quale si evidenzia anche il rispetto e l'evoluzione della spesa di personale riferita alle disposizioni contenute nel D. M. 17/03/2020 e dalla correlata circolare della RGS (Tabella allegato 8);

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano Azioni Positive per il triennio 2022-2024 con deliberazione della Giunta comunale n. 101 in data 29.11.2021;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Sulla presente sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di Personale” verrà richiesto al Revisore unico dei Conti il prescritto parere, come da normativa vigente.

Il piano assunzionale di cui alla presente sezione si completa con gli allegato dal n. 1 al n. 11.

Allegato n. 1: Procedure concorsuali in itinere rinvenienti dal precedente piano assunzionale;

Allegato n. 2: Personale in servizio al 0/01/2022;

Allegato n. 3: Riepilogo personale in servizio al 01/01/2022;

Allegato n. 4: Personale in servizio a Tempo determinato;

Allegato n. 5: Personale in servizio in Comando;

Allegato n. 6: Cessazioni periodo dal 2014/2018 – Turn over 2015/2019;

Allegato n. 7: Previsioni di cessazioni anni 2022/2024;

Allegato n. 8: Andamento spesa personale art. 1, comma 557 L. 296/2006 e D.M. 17/03/2020;

Allegato n. 9: Programma assunzionale 2022/2024;

Allegato n. 10: D.O. a regime - cessazioni - assunzioni programmate;

Allegato n. 11. Riepilogo D.O. post assunzioni /cessazioni periodo in esame.

Formazione del personale

L'Amministrazione comunale di Grassano si pone come priorità strategica la riqualificazione e il potenziamento delle competenze tecniche specifiche, nonché di quelle trasversali ,dei dipendenti in servizio e di quelli che entreranno a far parte dell'organico, adottando anche misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

Particolare attenzione sarà tenuta nel garantire la partecipazione di tutti i dipendenti alle attività formative obbligatorie per disposizione normativa.