



**Comune di Castel di Iudica**  
Città metropolitana di Catania

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2023 – 2025**

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. <sup>39</sup> del <sup>12/09</sup> 2023

## 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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

## 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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;

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il **Documento Unico di Programmazione 2023-2025**, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 4/8/2023 ed il **Bilancio di previsione finanziario 2023-2025** approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 4/8/2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Castel di Iudica	
Indirizzo	P.zza Marconi 1	
Recapito telefonico	095/661288	
Indirizzo sito internet	<a href="https://www.comune.casteldiudica.ct.it">https://www.comune.casteldiudica.ct.it</a>	
e-mail	<a href="mailto:segreteria@comune.casteldiudica.ct.it">segreteria@comune.casteldiudica.ct.it</a>	
PEC	<a href="mailto:affarigenerali@pec.comunecasteldiudica.it">affarigenerali@pec.comunecasteldiudica.it</a>	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F.: 82001990876 - P.I.: 00224510560	
Sindaco	Ruggero Strano	
Numero dipendenti al 31.12.2022	28 (equivalenti a 36 ore 23,25 unità )	
Numero abitanti al 31.12.2022	4.340	

### **SEZIONE 2**

#### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

#### **2.1 Valore pubblico**

Ai sensi dell'art. 6 DM per la Pubblica amministrazione n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 4/8/2023 che qui si ritiene integralmente richiamata.

#### **2.2 Performance**

Ai sensi dell'art. 6 DM per la Pubblica amministrazione n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della sottosezione 2.2 "Performance".

Ciò nondimeno, il Comune di Castel di Iudica ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una visione organica della programmazione.

La sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance.

L'individuazione ad inizio mandato ed annualmente di obiettivi strategici e di obiettivi innovativi ed a consuntivo la rilevazione di quanto raggiunto, risponde all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Amministrazione comunale.

Il **Piano delle Performance** costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Performance costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

In particolare, assegna a preventivo gli obiettivi organizzativi ed individuali da raggiungere nell'anno di riferimento, in coordinamento operativo alle risorse economiche, strumentali e personali assegnate.

In riferimento alle finalità sopra descritte, il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Vuole inoltre essere un supporto operativo finalizzato all'aumento del "valore pubblico" creato mediante l'attuazione delle politiche locali.

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio.

Gli obiettivi di performance sono suddivisi per Settore secondo lo schema che segue. Tutti gli obiettivi perseguono scopi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, pari opportunità, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

## **OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023**

### **SETTORE I - AREA AMMINISTRATIVA**

**OBIETTIVO N° 1:** Revisione e attualizzazione del Piano Anticorruzione;

**Tempi di attuazione:** entro il 31 Marzo 2023.

**Peso dell'obiettivo:** 20

**OBIETTIVO N° 2:** Miglioramento degli standard qualitativi dei servizi comunali, programmando e attuando l'implementazione delle procedure concorsuali al fine di ridurre le posizioni vacanti in macrostruttura.

**Tempi di attuazione:** entro il 31 Dicembre 2023.

**Peso dell'obiettivo:** 30

**OBIETTIVO N° 3:** Attuazione del *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri* di cui in oggetto pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale Serie generale n. 296 del 14 dicembre 2021* rubricato *“Modalità di ripartizione, termini, modalità di accesso e rendicontazione dei contributi a valere sul Fondo comuni marginali, al fine di realizzare interventi di sostegno alle popolazioni residenti nei comuni svantaggiati, per ciascuno degli anni dal 2021 al 2023.”* - Realizzazione Bando Pubblico;

**Tempi di attuazione:** entro il 31 Dicembre 2023.

**Peso dell’obiettivo:** 30

**OBIETTIVO N° 4:** Presentazione di una proposta progettuale a valere sull’ Avviso Pubblico per la presentazione di progetti da finanziare a valere sul fondo asilo, migrazione e integrazione 2021-2027 – obiettivo specifico 1. asilo – misura di attuazione 1.b) - ambito di applicazione 1.d) - intervento f) - *“promozione dell’autonomia sociale ed economica dei rifugiati”*.

**Tempi di attuazione:** entro il 20 Settembre 2023.

**Peso dell’obiettivo:** 20

## **SETTORE II - AREA FINANZIARIA**

**OBIETTIVO N. 1:** Predisposizione bollettazione per la Riscossione della TARI (tassa rifiuti anno 2023)

**Descrizione:** Predisposizione degli atti per la bollettazione della TARI anno 2023, con relativi F24 in 4 rate come da Deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 17/07/2023 relativa all’approvazione delle tariffe TARI 2023 e facendo applicazione del vigente Regolamento comunale che disciplina la materia;

**Tempi di attuazione:** entro il 31/10/2023

**Peso dell’obiettivo:** 15

**OBIETTIVO N. 2:** Recupero Evasione TARI anno 2018

**Descrizione:** Riscontro pagamenti F24 dal sito dell’Agenzia delle Entrate con elaborazione dell’elenco morosi e successiva emissione di provvedimenti di recupero a mezzo Raccomandata A/R per coloro che non hanno provveduto al pagamento della Tassa sui rifiuti anno 2018, facendo applicazione del vigente Regolamento comunale che disciplina la materia;

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023

**Peso dell’obiettivo:** 20

**OBIETTIVO N. 3:** Recupero Evasione IMU anno 2018

**Descrizione:** Riscontro pagamenti F24 dal sito dell’Agenzia delle Entrate con elaborazione dell’elenco morosi e successiva emissione di provvedimenti a mezzo Raccomandata A/R per coloro che non hanno provveduto al pagamento dell’IMU anno 2018, facendo applicazione del vigente Regolamento comunale che disciplina la materia;

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023

**Peso dell’obiettivo:** 20

**OBIETTIVO N. 4:** Recupero Evasione Idrico anni pregressi ed in corso;

**Descrizione:** Controllo incrociato dei pagamenti con le utenze idriche ed eventuale emissione di provvedimenti di sollecito di pagamento a mezzo Raccomandata A/R o notifica a mezzo P.M., facendo applicazione del vigente Regolamento comunale che disciplina la materia;

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023

**Peso dell’obiettivo:** 20

**OBIETTIVO N. 5:** Predisposizione documentazione contabile per la richiesta dell'adesione agevolata "Rottamazione quater" all'agenzia della Riscossione per debiti pregressi.

**Descrizione:** Predisposizione dei documenti contabili, controllo cartelle anni precedenti, delibera di Giunta e comunicazione istanza all'Agenzia della Riscossione.

**Tempi di attuazione:** entro il 30/06/2023

**Peso dell'obiettivo:** 10

**OBIETTIVO N. 6:** Efficientamento del Settore e miglioramento dei tempi di gestione

**Descrizione:** Attivazione di processi di miglioramento della capacità produttiva del settore, mediante riorganizzazione nell'affidamento dei compiti ai vari dipendenti nella gestione delle operazioni contabili al fine di raggiungere i seguenti obiettivi: a) liquidazione delle fatture entro le 36 ore lavorative dall'emissione dell'atto; b) lavorazione delle proposte di impegno ed emissione dei visti di conformità contabile entro e non oltre le 48 ore lavorative dalla ricezione da parte dell'ufficio proponente.

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023

**Peso dell'obiettivo:** 15

### **SETTORE III - AREA TECNICA**

**OBIETTIVO N. 1 - RACCOLTA DIFFERENZIATA**

**Descrizione:** MODIFICA DELL'ESECUZIONE DEL SERVIZIO DI RACCOLTA DEI RR.SS.UU.

L'obiettivo consiste nel miglioramento del sistema di raccolta e nell'innalzamento della percentuale di raccolta differenziata rispetto ai dati del 2022, nello specifico si considera quale dato ultimo il 72,42% registrato al 31.12.2022. Pertanto, l'intento è di non scendere al di sotto della citata percentuale.

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023, con dati certificati dalla ditta "Kalat S.R.R."

**Peso dell'obiettivo:** 20

**OBIETTIVO N. 2 - COMPLETAMENTO DEL RESTAURO E VALORIZZAZIONE DEL SANTUARIO DI MONTE SCALPELLO**

**Descrizione:** RIPRESA DEI LAVORI SOSPESI DAL GIORNO 08 OTTOBRE 2020

L'obiettivo consiste nel mettere in atto quanto nelle proprie competenze per consentire la ripresa dei Lavori sospesi da troppo tempo per una perizia di variante mai approvata dai precedenti R.U.P.

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023

**Peso dell'obiettivo:** 20

**OBIETTIVO N. 3 - LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA IN SICUREZZA DEL MURO DI SOSTEGNO DELLA STRADA COMUNALE VIA LAGO**

L'obiettivo consiste nel predisporre tutti gli adempimenti amministrativi e tutti gli atti necessari per consentire la consegna dei lavori

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023

**Peso dell'obiettivo:** 20

**OBIETTIVO N. 4 - LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA DEL CENTRO STORICO NELL'AMBITO DEL PIANO URBANO INTEGRATO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA DI CUI ALL'ART. 21 DEL DECRETO-LEGGE 6 NOVEMBRE 2021 N. 152, RECANTE DISPOSIZIONI URGENTI PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (P.N.R.R.) E PER LA PREVENZIONE DELLE INFILTRAZIONI MAFIOSE, IN ATTUAZIONE DELLA LINEA PROGETTUALE "PIANI INTEGRATI, BEI, FONDO DEI FONDI - M5C2 - INTERVENTO 2.2B) DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA.**  
L'obiettivo consiste nel predisporre tutti gli adempimenti amministrativi e tutti gli atti necessari per consentire la consegna dei lavori.

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023

**Peso dell'obiettivo:** 20

**OBIETTIVO N. 5 – LAVORI DI RECUPERO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO DI CINQUEGRANA, AL FINE DELLA SUA RICONVERSIONE AD ASILO NIDO O SCUOLA DELL'INFANZIA, FACENTE PARTE DELL'I.C. LEONARDO DA VINCI, NELL'AMBITO DEL P.N.N.R., MISSIONE 4 – ISTRUZIONE E RICERCA – COMPONENTE 1 – POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILO NIDO ALLE UNIVERSITÀ – INVESTIMENTO 1.3: “PIANO PER ASILO NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA E SERVIZI DI EDUCAZIONE E CURA PER LA PRIMA INFANZIA”, FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NEXT GENERATION EU.**

L'obiettivo consiste nel predisporre tutti gli adempimenti amministrativi e tutti gli atti necessari per consentire la consegna dei lavori.

**Tempi di attuazione:** entro il 31/12/2023

**Peso dell'obiettivo:** 20

#### SETTORE IV – AREA DI VIGILANZA

Settore: Ordine Pubblico e Sicurezza				
Area	Obiettivo	Descrizione	Termine	Peso Obiettivo (punti)
Sicurezza Urbana	Controllo del territorio	Potenziamento del controllo del territorio con particolare attenzione alle aree sensibili; Vigilanza attiva nei pressi delle aree di prevalente aggregazione, come le scuole e le aree limitrofe ai locali di somministrazione di alimenti e bevande al fine di prevenire la microcriminalità;	31/12/22	10
Gestione delle Risorse	Ottimizzazione delle risorse umane	Articolazione delle turnazioni in modo tali da garantire la copertura di servizi serali (durante fine settimana, nel periodo estivo, durante le manifestazioni organizzate dall'Amministrazione Comunale e in tutte le occasioni in cui si rendesse	31/12/22	10



		necessario un maggiore livello di attenzione), senza ricorrere, ove possibile, a prestazioni di lavoro in regime straordinario;		
Controllo del Mercato Settimanale	Migliorare il servizio offerto all'utenza durante il mercato settimanale	Controllo aree mercatali al fine di prevenire forme d'abusivismo commerciale;	31/12/22	10
Viabilità	Ottimizzazione del traffico veicolare	Miglioramento della viabilità con controllo del traffico cittadino con particolare attenzione alle soste nelle aree di maggiore affluenza; Emanazione delle Ordinanze e controllo della viabilità in occasione dei programmi di pulizia del centro cittadino;	31/12/22	10
Polizia Rurale Ambientale e Veterinaria	Potenziamento del territorio rurale caratterizzato da particolare diffusione e frammentarietà	Controllo delle aree rurali a prevenzione di reati in materia di abusivismo edilizio ed ecologia; Predisposizione di controlli supplementari per prevenire e reprimere il fenomeno dell'abbandono incontrollato di rifiuti; Emanazione di Ordinanze per la campagna antincendi estiva e per la lotta contro il fenomeno della processionaria; Predisposizione di un programma di controllo delle risorse idriche comunali tramite una mappatura e rilevamento delle principali criticità; Controllo del rispetto della normativa negli allevamenti; emanazione di Ordinanze di Polizia Veterinaria per la prevenzione della diffusione di scarpie e altre malattie animali;	31/12/22	10
Attività Amministrativa	Ottimizzare i tempi di istruttoria amministrativa;	Rilascio concessioni in materia di suolo pubblico e controllo delle occupazioni abusive; Istruttoria e rilascio contrassegni per persone diversamente abili, aree di sosta per disabili personalizzate;	31/12/22	10

Attività amministrativa in Agricoltura	Ottimizzare i tempi di istruttoria amministrativa;	Rapida istruttoria per rilascio delle certificazioni di Imprenditore Agricolo Professionale e tesserini raccolta funghi;	31/12/22	10
Attività amministrativa in materia di caccia	Ottimizzare i tempi di istruttoria amministrativa;	Istruttoria e rilascio dei tesserini venatori; migliore programmazione delle attività predisposte dalla ripartizione faunistico venatoria competente per territorio;	31/12/22	10
Attività amministrativa in materia di zootecnia	Ottimizzare i tempi di istruttoria amministrativa;	Miglioramento dei tempi di emanazione delle Ordinanze in materia, controllo sul territorio e cooperazione con la sezione veterinaria dell'Azienda Sanitaria Provinciale;	31/12/22	10

Relazioni col Pubblico	Agevolare i rapporti tra l'Ente e i cittadini	Migliorare il rapporto frontale con l'utenza, garantendo il pieno diritto di partecipazione e all'informazione di atti e stati dei procedimenti, favorire la trasparenza amministrativa.	31/12/22	10
------------------------	---	--	----------	----

### I SOGGETTI VALUTATORI

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) il Nucleo di Valutazione;
- b) i titolari di posizione organizzativa;

In particolare:

1. il Nucleo di valutazione valuta i titolari di posizione organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione adottato dall'ente tenendo conto del contratto di riferimento;
2. i Titolari di Posizione Organizzativa, con la collaborazione del Nucleo di valutazione, provvedono alla valutazione dei dipendenti assegnati al proprio Settore di competenza.

La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta in applicazione del vigente Regolamento per la valutazione della performance approvato con Delibera di G.M. n. 17 del 29/3/2018 e successivamente modificato con Delibera di G.M. n. 11 dell'8/2/2023;

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei titolari di posizione organizzativa sono pubblicati sul sito internet del Comune.

## 2.3 Piano triennale azioni positive - Aggiornamento anno 2023

Il presente documento costituisce la versione aggiornata per l'anno 2023 del Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 adottato dal Comune di Castel di Iudica con Delibera di Giunta n. 1 del 13/1/2022.

Il piano è adottato ai sensi del *D.lgs. 198/2006*, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005", e di quanto previsto dal *D.lgs. n. 196/2000* e dal *D.lgs. n. 165/2001*.

L'adozione del piano triennale delle azioni positive risponde ad un obbligo normativo e intende concretizzare il principio delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le cosiddette azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 impartita dal Ministero per le riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i diritti e le pari opportunità ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il presente documento reca gli aggiornamenti annuali, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le Direttive del 4/3/2011 e del 26/6/2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno e inserito come allegato al Piano della *performance*.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Castel di Iudica finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i propri tempi di funzionamento in modo tale da contrastare e correggere ogni possibile discriminazione che possa derivare da pratiche o sistemi sociali.

### MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del presente piano terrà conto della struttura organizzativa e della situazione del personale dipendente in servizio.

Alla data odierna i dipendenti a tempo indeterminato in servizio sono complessivamente n° 27 di cui 11 uomini e 16 donne, così suddivisi:

Lavoratori	Funzionari e E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Tot
<b>Uomini</b>	3	4	1	3	11
<b>Donne</b>	1	9	3	3	16
<b>Totale</b>	4	13	4	6	27

*Si precisa che:*

- n° 3 unità Cat. "OPERATORI", (tutte donne) sono coperte a 24 ore settimanali.
- n° 2 unità Cat. "OPERATORI ESPERTI", (di cui 1 uomo e 1 donna) sono coperte a 24 ore settimanali.
- N° 9 unità Cat. "ISTRUTTORI" (di cui 2 uomini e 7 donne) sono coperte da 3 unità a 18 ore settimanali, 2 unità a 24 ore settimanali, 3 unità a 30 ore settimanali e 1 unità a 32 ore settimanali.

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario Comunale (donna);
- n° 2 unità (cat. FUNZIONARI E EQ) (un uomo e una donna) incaricate ai sensi dell'Art.110, comma 1 del D.Lgs 267/2000;
- n° 1 unità (cat. FUNZIONARI E EQ) (donna) incaricata ai sensi dell'Art.90 del D.Lgs 267/2000;

I dipendenti titolari di posizioni organizzative, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'Art.107 del D.Lgs 267/2000, risultano essere:

n° 2 dipendenti (un uomo e una donna) a tempo indeterminato di cui uno Cat. FUNZIONARI E EQ (uomo) e una Cat. ISTRUTTORI (donna);

n° 2 dipendenti cat. "FUNZIONARI E EQ" (un uomo e una donna) incaricati ai sensi dell'Art. 110 – 1° comma – del D.lgs 267/2000;

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, come previsto dall'Art.48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiori ai due terzi, anzi al momento le donne presenti nella struttura organizzativa sono in quantità maggiore rispetto agli uomini.

#### **Obiettivi:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### **Azioni positive:**

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di donne nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla

famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;

5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;

#### **Durata del Piano, pubblicazione e diffusione**

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet dell'Ente [www.comune.casteldiudica.ct.it](http://www.comune.casteldiudica.ct.it) e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

## **2.4 Rischi corruttivi e trasparenza**

Con Delibera di Giunta Municipale n. 41 del 28/3/2023 (che qui si ritiene integralmente richiamata) è stato confermato per l'anno 2023 il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2022/2024.

### **SEZIONE 3**

## **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Struttura organizzativa**

#### **ORGANIGRAMMA**

Con Delibera di Giunta Municipale n. 91 dell'11/8/2023 (che qui si ritiene integralmente richiamata) è stata approvata la modifica alla struttura organizzativa dell'Ente precedentemente approvata con Delibera di Giunta Municipale n. 59 del 28/4/2022.

La macrostruttura organizzativa è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità amministrativa, al fine di dotare l'Ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi politico-amministrativi, e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, efficienza ed economicità in relazione agli strumenti di programmazione (DUP) in applicazione delle linee strategiche ed operative dell'attività di governo dell'Amministrazione comunale.

In considerazione che l'Ente versa in condizioni di sottodimensionamento di personale, si è reso necessario apportare modifiche al precedente organigramma dell'ente al fine di rendere l'articolazione del medesimo maggiormente aderente ai programmi di questa amministrazione nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia economicità e nel rispetto del principio costituzionale del buon andamento di cui all' art 97 della Cost.; ed altresì di rivisitare l'assetto organizzativo per la necessità di distribuire le competenze e le materie all'interno dei settori, secondo criteri di distribuzione delle materie il più possibile omogenee.

Si è pertanto revisionata la macrostruttura dell'Ente confermando l'articolazione in "Segreteria Generale" e Settori attualmente affidati alla responsabilità di altrettante figure apicali dotazionali e ridefinendo le competenze ed il funzionigramma dei Servizi assegnati ai vari settori, come indicato negli allegati "A" e "B" alla citata delibera di Giunta che qui si intende integralmente richiamata.

Con Delibera di Giunta Municipale n. 21 del 23/02/2023 è stato preso atto della “Ricognizione annuale della presenza di personale in soprannumero e delle condizioni di eccedenza ai sensi dell’art. 33, D. Lgs. 165/2001. Esito negativo – anno 2023”.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con Delibera di Giunta Municipale n. 7 del 26/1/2023 (che qui si ritiene integralmente richiamata) è stato approvato il Regolamento che disciplina l’organizzazione del lavoro agile.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 1. PREMESSA

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è lo strumento attraverso il quale l’organo di vertice dell’Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l’autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell’età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

#### 1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimento
a)	Piano triennale del fabbisogno del personale	Le P.A. che non provvedono all’adozione del piano triennale dei fabbisogni “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 <sup>1</sup> ).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001;  - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

<sup>1</sup>Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l’art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

		effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	- Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “ <i>di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati</i> ” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle P.A.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	- Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno		- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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.		- Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

## 1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

### 1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

*“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

...



b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

### **1.2.2 La spesa di personale**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa<sup>2</sup> ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

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

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

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

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

---

<sup>2</sup> Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

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

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 prevede che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

### **1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"**

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

### **1.2.4 Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019**

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei

*fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ...”*

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020*) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in *Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020*). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art.34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

### **1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere stipulati *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 60, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la

suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009).	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali.	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

### 1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel.	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali.	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali.	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio.	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.
Assunzioni, per l'anno scolastico 2021/2022, a tempo determinato del personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato dai Comuni e dalle Unioni di Comuni, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare il regolare svolgimento dei servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai Comuni, anche in forma associata, nonché per l'attuazione delle misure finalizzate alla	- art. 48bis del D.L. 104/2020 convertito in Legge 126/2020

prevenzione e al contenimento dell'epidemia da COVID-19. Tale deroga è ammessa nel limite dell'eventuale maggior spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019, e purché vi sia la sostenibilità finanziaria della stessa ed il rispetto dell'equilibrio di bilancio degli enti, asseverato dai revisori dei conti	
---	--

#### 1.4 PROGRESSIONI FRA LE AREE ex art. 52 del D.LGS 165/2001

L'articolo 52, comma 1-bis, del Tupo, dispone che *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali i contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”*

A completamento del percorso nato con il d.l. 80/2021, che ha radicalmente modificato l'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 ripristinando le c.d. “progressioni verticali” (ovvero il passaggio di carriera da una categoria/area a quella immediatamente superiore), è giunto, il 16 novembre 2022, il contratto collettivo del triennio 2019-2021 del Comparto delle Funzioni Locali.

L'articolo 13 nel nuovo Ccnl con i commi 6, 7 e 8, dà applicazione al penultimo periodo del comma 1-bis anzidetto, normando, su delega della fonte legale, la cd. procedura straordinaria (e temporanea) per l'effettuazione delle progressioni di carriera del personale dipendente. Tale norma in armonia con il processo di “riclassificazione” del personale del Comparto ha individuato le casistiche con riferimento alle quali si possa consentire ad alcuni dipendenti il passaggio all'area superiore anche prescindendo dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

L'art. 13 del CCNL cit. ai commi da 6 a 8 dispone che:

6. *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza."*

7. *"Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali."*

8. *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."*

Tale procedura va ad aggiungersi a quella già prevista (e perdurante) dalla fonte legale, di fatto offrendo agli enti per un periodo di tempo limitato due possibilità contemporanee per valorizzare il proprio personale.

## 2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

### 2.1 L'ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 dell'11 Agosto 2023 è stato adottato, con decorrenza alla data di approvazione, il nuovo assetto organizzativo dell'Ente articolato in "Segreteria Generale" e 4 settori attualmente affidati alla responsabilità di altrettante figure apicali dotazionali.

### 2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2019 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti e, con specifico riferimento agli anni 2018 e 2020, attraverso ricorso al personale a tempo determinato (ex art. 110 del TUEL) per la mancanza di figure apicali interne, gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale ed alle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa. La circostanza ha causato un consequenziale appesantimento dei carichi di lavoro.

Dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over e dall'introduzione di disposizioni normative mirate a favorire la stabilizzazione del personale assunto con contratti di lavoro flessibile. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un incremento rispetto al precedente anno.

Nell'anno 2021, pur registrandosi un valore positivo, in ordine al numero di unità lavorative a tempo indeterminato rispetto ai valori ante 2018, lo stesso può essere considerato un dato fittizio, perché nel concreto si sono stabilizzati i lavoratori già in forza nell'ente, e si è concretizzato un progressivo svuotamento del corpo dipendenti a causa delle cessazioni, che se pur in parte compensate con le assunzioni esterne negli anni 2019 e 2021 lasciano l'attuale dotazione organica dell'Ente sotto le soglie previste dal D.M. per i Comuni di dimensione 3000/4999 abitanti.

**Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022 risulta assestato a quota n. 28 (equivalenti a 36 ore 23,25 unità).**

Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente situazione dell'organico dirigenziale f.f. (P.O.), che ha registrato, dal 2010 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di posizioni organizzative in servizio da n. 5 nel 2016 a n. 4 alla data del 31 dicembre 2022:

### 2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nel biennio 2018-2019 si è registrato un decremento delle unità a tempo determinato, grazie all'attuazione di un piano di assorbimento organico, degli ex LSU e contrattisti, ad oggi le uniche unità a tempo determinato sono gli art. 110 e 90 del Tuel.

### 2.4 LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 13 Gennaio 2022.

In attuazione della vigente Programmazione del fabbisogno di personale, si sono già concluse le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B1	1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	36 ORE	Progressione verticale interna da A1 a B1	Settore Area Amministrativa

### 2.5 CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, ai sensi dell'art. 3 della Legge de qua, risulta interamente coperta la quota d'obbligo (pari a n. 2 lavoratori).

### 2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede, che per l'anno 2023, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

2) abbiano adottato il Piano integrato di attività e organizzazione cd PIAO contenente, tra l'altro, i seguenti Piani:

2 a) Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);

2 b) Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

2c) Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- 2 d) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) non si trovino in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;
- 5) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

*Si dà atto che:*

- risultano rispettati, con riferimento all'anno 2023, tutti i vincoli di cui ai precedenti punti da 1) a 5) con le precisazioni di seguito descritte;
- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2023-2024 e 2025, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle medesime annualità, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti 1), 3), 4) e 5);
- con riferimento al punto 1) si dà atto che il rendiconto 2022 è in corso di approvazione;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2023-2024 e 2025 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al successivo punto 3.6 e come dettagliato nell'**Allegato 1** al presente Piano;
- con riferimento al precedente punto 2) il Piano integrato di attività e organizzazione cd PIAO 2023-2025 contenente il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano della Performance, il Piano triennale delle azioni positive e la ricognizione annuale delle eccedenze, è approvato con il presente provvedimento;

## **2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE.**

Come già indicato al precedente punto 1.2.4, l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Castel di Iudica, al 31 dicembre 2022, sono 4.340 (dato Anagrafe Comunale), e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti, della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,20%.



Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Castel di Iudica rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a **20,02 %**.

<b>ANNO</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
ENTRATE ACCERTATE TITOLO I° (entrate tributarie)	1.832.745,63	2.683.101,96	2.141.786,46
ENTRATE ACCERTATE TITOLO II° (trasferimenti)	1.371.073,02	1.744.894,80	1.716.940,00
ENTRATE ACCERTATE TITOLO III° (entrate extratributarie)	696.967,53	634.262,21	643.201,81
<b>ENTRATE CORRENTI A RENDICONTO</b>	<b>3.900.786,18</b>	<b>5.062.258,97</b>	<b>4.501.928,27</b>
MEDIA ENTRATE CORRENTI	<b>4.488.324,47</b>		
FCDE 2020 bilancio di previsione 2020 (assestato)	<b>356.567,00</b>		
<b>A) MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE</b>	<b>4.131.757,47</b>		
<b>B) MACROAGGREGATO COSTO DEL PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (ultimo rendiconto approvato)</b>	<b>827.061,40</b>		
<b>C) INCIDENZA Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti (B / A)</b>	<b>20,02 %</b>		
<b>D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo</b>	<b>27,20 %</b>		
<b>E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)</b>	<b>1.123.838,03</b>		

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e fermo restando il rispetto del valore soglia.

## 2.8 Cessazioni del personale previste per gli anni 2022 e 2023.

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DISMESSO IN DATA	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	RISPARMIO SULLA SPESA DEL PERSONALE SU BASE ANNUALE
B Economico B5	1	IMPIANTISTA	Full – Time 36 ORE	30/11/2022	Settore Area Tecnica	€ 28.840,36
C Economico C1	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Part – Time 24 ORE	01/06/2023	Settore Area Amministrativa	€ 21.199,61
C Economico C5	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Full – Time 36 ORE	01/10/2023	Settore Area Amministrativa	€ 35.135,56

## 3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023- 2025

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Dirigenti ff/E.Q. tenendo conto dell'indirizzo politico dell'Amministrazione Comunale:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

- attestata, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Politiche del Personale e Gestione Strategica delle Risorse Umane, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà (Delibera di Giunta municipale n. 21 del 23/2/2023).

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, in deroga, del vigente Regolamento sull'Ordinamento dell'Ufficio e dei Servizi, la facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 che prevede che le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

L'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 prevede infatti che *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*.

Si evidenzia altresì che i settori di assegnazione delle diverse posizioni di cui si dispone la copertura con la presente programmazione, potrebbero modificarsi nel caso in cui si disponesse la copertura di una o più posizioni tramite una mobilità interna. In tal caso il settore di assegnazione

della risorsa prevista nella presente programmazione sarebbe quello rimasto scoperto a seguito di mobilità interna.

### 3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato pianificate per il triennio 2023-2025.

#### 3.1.1 - ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, per l'anno 2023, è prevista l'acquisizione con contratto di lavoro a tempo indeterminato delle figure di seguito elencate.

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	SPESA ANNUA COMPLESSIVA ESCLUSA IRAP
Funzionari e E.Q.	2	Funzionario Amministrativo - Contabile	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Amministrativa	€ 64.717,50
Funzionari e E.Q.	1	Funzionario Amministrativo - Contabile	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Finanziaria	€ 32.358,75
Funzionari e E.Q.	1	Funzionario Tecnico	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Tecnica	€ 32.358,75
Istruttori	7	Istruttore Amministrativo	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Amministrativa	€ 208.755,61
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Tecnica	€ 29.822,23
Operatori	1	Operatore / Operaio generico	Part – Time 18 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Tecnica	€ 12.743,86

### **3.1.2 – ANNI 2024 e 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato per le annualità 2024 e 2025**

Al momento non sono previste assunzioni.

Ulteriori valutazioni in merito alle acquisizioni per le annualità 2024 e 2025 saranno effettuate successivamente, anche a seguito della finalizzazione delle acquisizioni previste nell'annualità 2023 e del ricalcolo del parametro di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019. Per le annualità 2024 e 2025 vige, comunque, quanto previsto al successivo punto 3.1.3 relativamente alla sostituzione di personale per turn-over.

### **3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2023- 2025**

Per il periodo coperto dalla presente programmazione è autorizzata la sostituzione, previa valutazione del Segretario Generale e/o della direzione Risorse Umane e previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio, alla data dell'approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

### **3.1.4. PROGRESSIONI FRA LE AREE ex art. 52 del D.LGS 165/2001**

*L'articolo 52, comma 1-bis, del TUpi, dispone che "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali i contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente."*

A completamento del percorso nato con il d.l. 80/2021, che ha radicalmente modificato l'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 ripristinando le c.d. "progressioni verticali" (ovvero il passaggio di carriera da una categoria/area a quella immediatamente superiore), è giunto, il 16 novembre 2022, il contratto collettivo del triennio 2019-2021 del Comparto delle Funzioni Locali.

L'articolo 13 nel nuovo Ccnl con i commi 6, 7 e 8, dà applicazione al penultimo periodo del comma 1-bis anzidetto, normando, su delega della fonte legale, la cd. procedura straordinaria (e temporanea) per l'effettuazione delle progressioni di carriera del personale dipendente. Tale norma in armonia con il processo di "riclassificazione" del personale del Comparto ha individuato le casistiche con riferimento alle quali si possa consentire ad alcuni dipendenti il passaggio all'area superiore anche prescindendo dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

L'art. 13 del CCNL cit. ai commi da 6 a 8 dispone che:

6. *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza."*

7. *"Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) **esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato**; b) **titolo di studio**; c) **competenze professionali** quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali."*

8. *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."*

Tale procedura va ad aggiungersi a quella già prevista (e perdurante) dalla fonte legale, di fatto offrendo agli enti per un periodo di tempo limitato due possibilità contemporanee per valorizzare il proprio personale.

### **3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL34/2019**

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2023-2025 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 2.7.

Anche per l'annualità 2021 la previsione di spesa di personale è rimasta all'interno del limite di spesa di personale (pari a € 1.123.838,03), senza necessità di derogare a tale limite utilizzando le risorse assunzionali residue degli ultimi cinque anni, facoltà contemplata dall'art. 5, comma 2 del Decreto Attuativo.

La spesa di personale prevista per il triennio 2023-2025 risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicato dal Settore Bilancio, Programmazione Economica e Finanziaria e Tributi, sono contemplati nel bilancio di previsione 2023-2025 approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 57 del 4 agosto 2023.

### **3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68**

Come indicato al precedente punto 2.5 risulta interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

### **3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025.**

Per il triennio 2023-2025, e soltanto laddove non si riesca ad attuare, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminate delle n. 2 figure di Funzionario e E.Q. Amministrativo-contabile e Tecnico, la programmazione di cui al presente Piano, si prevede di procedere alle assunzioni/mantenimento di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure tecniche ed amministrativo apicale;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica (come ad esempio il potenziamento del settore tecnico in riferimento al bonus 110% o progettazione a valere del PNRR)

#### Assunzioni a tempo determinato art. 110 D.Lgs. 267/2000:

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	Funzionari e E.Q.	Funzionario Amministrativo - Contabile	36	Art. 110 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.	€ 34.496,22
1	Funzionari e E.Q.	Funzionario Tecnico	36	Art. 110 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.	€ 34.496,22

**I Funzionari di cui sopra verranno sostituiti dai n. 2 Funzionari (Amministrativo-contabile e Tecnico) che verranno assunti a tempo indeterminato, dopo l'espletamento della procedura concorsuale.**

#### Assunzioni a tempo determinato art. 90 D.Lgs. 267/2000:

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	Funzionari e E.Q.	Funzionario	36	Art. 90 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.	€ 34.496,22

#### **3.5 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010**

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono **in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.**

Si rileva che la spesa annua di personale a tempo determinato sostenuta dal Comune di Castel di Iudica rispetta il limite di quanto disposto all'art. 9, comma 28 del DL78/2010 (così come certificato nell'*Allegato 1*).

#### **3.6 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi.**

Si evidenzia, infine che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 pari a € 1.079.927,59. (vd *Allegato 1*)

### 3.7 SOTTOSEZIONE PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025

#### PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa: al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. da 54 a 56 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione;
- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare

di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:

A) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;

B) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

- il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Subresponsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

a) a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro,



un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

## **PRINCIPI DELLA FORMAZIONE**

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- ✓ valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini; -
- ✓ uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate; -
- ✓ continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa; -
- ✓ partecipazione: il processo di formazione prevede modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni; -
- ✓ efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro; -
- ✓ efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- ✓ economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

Ufficio Personale e Segretario Comunale. Sono le unità organizzative preposte al servizio formazione. Tali unità nell'espletamento delle proprie funzioni si avvarranno del ruolo degli incaricati di EQ cui è demandata la sensibilizzazione dei propri collaboratori sull'importanza attività formativa quale strumento di crescita personale e organizzativa dell'ente. –

Incaricati di Elevata Qualificazione EQ. sono potenzialmente coinvolti nei processi di formazione a più livelli in quanto a loro è demandata la rilevazione dei fabbisogni formativi, l'individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, la definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza e il monitoraggio dell'efficacia della formazione in termini di gradimento e impatto sul lavoro.

Dipendenti. Sono i destinatari della formazione.

Docenti. L'ente può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente negli incaricati di EQ e nel Segretario Comunale che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione viene altresì effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati con procedure ad evidenza pubblica o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

Servizi di formazione oggetto di esternalizzazione.

## **ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- a) formazione generale ed obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- b) formazione settoriale e continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

### **A) FORMAZIONE GENERALE ED OBBLIGATORIA**

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- Codice di comportamento;
- GDPR ;
- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione del personale interessato sarà effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti gli incaricati di EQ.

#### **B) FORMAZIONE SETTORIALE E CONTINUA**

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

#### **RISORSE FINANZIARIE**

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

## **SEZIONE 4 MONITORAGGIO**

### **4. Monitoraggio**

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, appare comunque opportuno elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

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