

COMUNE DI SIZIANO

*Provincia di Pavia*

PIANO INTEGRATO DI

ATTIVITA'E

ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2024-2026

Approvato con delibera G.C. n. 23 DEL 22.02.2024

## Sommario

PREMESSE .....	
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	
SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO .....	
SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE .....	
2.2.1 – Obiettivi di performance 2023 .....	
2.2.2 Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006.....	
SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa .....	
3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.....	
SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	
SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE .....	
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022 .....	
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane .....	
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	
3.3.4- Formazione del personale.....	
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.....	

## PREMESSE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

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

## RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n.150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n.190 del 2012 e del decreto legislativo n.33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “piano tipo”, di cui al Decreto n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

In un'ottica di armonizzazione del Piano con gli strumenti di programmazione, il decreto (articolo 8, comma 2) ha poi stabilito che «in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci».

Il Decreto del Ministero dell'Interno pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.303 del 30/12/2023 ha differito al 15 marzo 2024 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026, di conseguenza ha spostato il termine ultimo per l'adozione del PIAO al 15 aprile 2024.

Il comunicato dell'Anac del 10 gennaio 2024, ha ribadito il differimento per i soli enti locali, del “termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023”.

Col medesimo comunicato il Presidente dell'Anac ha ribadito un'importante semplificazione per gli enti di

minori dimensioni, ovvero con meno di 50 dipendenti, come il comune di Siziano, precisando che “Si segnala, infine, che nel PNA 2022 è stata introdotta un’importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

Dopo la prima adozione, infatti è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell’organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell’anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231).

Si rammenta che ciò è possibile ove, nell’anno precedente:

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

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI	SIZIANO (PV)
INDIRIZZO	Piazza Negri n. 1
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	00478370182
SINDACO:	Donatella Pumo
NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO 2023	n. 35
NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO 2023	n. 6.638
TELEFONO	0382 67801
SITO INTERNET	<a href="https://www.comune.siziano.pv.it/it">https://www.comune.siziano.pv.it/it</a>
MAIL	<a href="mailto:segreteria@comune.siziano.pv.it">segreteria@comune.siziano.pv.it</a>
PEC	<a href="mailto:info@pec.comune.siziano.pv.it">info@pec.comune.siziano.pv.it</a>

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

*Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.*

### SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

*Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.*

Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma “L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. Pagina 15 di 81 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

#### 2.2.1 – Obiettivi di performance 2024

È in corso di definizione il piano delle performance relativo al triennio 2024/2026 in cui, in coerenza con le risorse assegnate, saranno esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

#### 2.2.2 Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006

Il Comune di Siziano, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 10/11/2023 è stato approvato il Piano delle azioni positive 2024/2026.

### SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall’Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l’Aggiornamento 2023 del PNA 2022. Anac ha stabilito che la scelta, per quest’anno, è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell’entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali

profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio. È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

Col comunicato dell'Anac del 10 gennaio 2024, il Presidente dell'Anac ha ribadito un'importante semplificazione per gli enti di minori dimensioni, ovvero con meno di 50 dipendenti, come il comune di Siziano, precisando che "Si segnala, infine, che nel PNA 2022 è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

Dopo la prima adozione, infatti è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231).

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

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

A tal proposito, atteso che nel Comune, ad oggi, non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici, non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza, si ritiene opportuno, in assenza totale di fatti corruttivi e di modifiche rilevanti di natura organizzativa, aggiornare – senza alcuna modifica sostanziale – con conferma, il PTPCT già adottato per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di GC n. 20 del 3/2/2022, valido per il

triennio 2022-2023-2024.

Per gli ulteriori elementi di dettaglio si rinvia agli allegati.



### SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale organigramma dell'ente, approvata con deliberazione di G.C. n. 137 del 10.10.2019 è così articolata:

SECRETARIO  
COMUNALE



AREA 1	AREA 2	AREA 3	AREA 4	AREA 5	AREA 6
AFFARI GENERALI	AFFARI FINANZIARI E CONTROLLO DI GESTIONE	OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL PATRIMONIO	URBANISTICA, EDILIZIA E SUAP	SERVIZI ALLA PERSONA	VIGILANZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO

*AREA POLIZIA LOCALE: L'Area Polizia Locale è in convenzione con il Comune di Pieve Emanuele*

#### 3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

Al vertice di ciascuna Area funzionale vengono nominati i Responsabili, titolari di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023 incaricati di Elevata Qualificazione) a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Il Regolamento sull'attribuzione delle posizioni organizzative vigente (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 16.05.2019) stabilisce i criteri generali di conferimento e sistema di graduazione della retribuzione di posizione e prevede le seguenti fasce di indennità di posizione:

#### FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA C INCARICATO DI P.O. – Min. €. 3.000,00 Max 9.500,00

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	3.000,00
64 a 67	3.500,00
68 a 70	4.000,00
71 a 73	4.500,00
74 a 76	5.000,00
77 a 80	6.000,00
81 a 83	6.500,00

84 a 86	7.000,00
87 a 89	7.500,00
90 a 92	8.000,00
93 a 95	8.500,00
96 a 98	9.000,00
99 a 100	9.500,00

**FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI P.O. - Min. €. 5.000,00 Max 16.000,00**

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	5.000,00
64 a 67	6.000,00
68 a 70	8.000,00
71 a 73	9.000,00
74 a 76	9.500,00
77 a 80	10.000,00
81 a 83	11.000,00
84 a 86	12.500,00
87 a 89	13.000,00
90 a 92	14.500,00
93 a 95	15.000,00
96 a 98	15.500,00
99 a 100	16.000,00

La deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 28.06.2018 prevede cinque livelli di performance individuale:

-Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra **60% e 70%**; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

-Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al **70%** e fino a **79,99%**.-

-Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra **80% e 89,99%**.

-Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra **90% e 94,99%**.

-Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al **95%**.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Nel 2023 sono stati assegnati n. 5 incarichi di Posizione Organizzativa, di cui una in convenzione

### 3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

Area	n. dipendenti
Affari Generali	5
Area Finanziaria e controllo di gestione	4
Area patrimonio e opere pubbliche	4
Area Urbanistica, edilizia e SUAP	2
Area Servizi alla Persona	15
Area Vigilanza e controllo del territorio	5

### SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (esempio lavoro agile) secondo le più aggiornate Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica nonché in coerenza con i contratti.

In particolare, la sezione contiene:

- Le condizionalità ed i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Il Comune di Siziano ha approvato il piano organizzativo del lavoro agile (POLA) 2022-2024, con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 07.07.2022.

### STRUTTURA DEL PIANO

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è un documento con valenza programmatica di respiro triennale con eventuali aggiornamenti annuali in caso di mutate esigenze organizzative.

Obiettivi del POLA del Comune di Siziano, relativo al triennio sono da un lato, di mantenere la produttività e l'efficienza dell'attività dell'ente, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la regolare conclusione dei procedimenti. Anche attraverso l'istituto del lavoro agile l'Amministrazione comunale persegue inoltre le seguenti finalità:

- a. promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;

- b. promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
- c. sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti e obiettivi ed ispirata all'organizzazione in cui sia il raggiungimento dei risultati a guidare le scelte;
- d. facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e Comune di Siziano e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative;
- e. offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.
- f. prevedere modalità innovative che, in un'ottica di migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contribuisca ad un innalzamento della produttività, ad una riduzione dell'assenteismo e ad un aumento della soddisfazione dei dipendenti;
- g. promuovere una modalità che consenta all'Amministrazione una possibile razionalizzazione degli spazi fisici in un'ottica di riduzione dei costi.

#### MODALITA' DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Sono individuate le seguenti attività svolgibili in modalità di lavoro agile:

- Attività per le quali è consentito in via generale l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile":

attività di back office / processi sezionabili / procedimenti o parti di essi, effettuabili anche senza il costante e diretto confronto-interlocuzione con il responsabile o con i colleghi / attività semplici connesse a procedimenti più complessi / attività che generalmente non richiedono la presenza fisica presso l'ente / attività per le quali sia possibile il collegamento con i programmi in uso nell'ente.

- Attività per le quali non è consentito in via generale l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile":

attività di custodia e portierato / attività che richiedono attrezzatura tecnica specifica / attività connessa alla spedizione e ricezione della corrispondenza / attività connesse alla conduzione di autovetture e mezzi meccanici / attività di sportello e di front office al pubblico / attività che implicano la ricezione diretta del pubblico / attività di gestione e controllo del territorio, di viabilità, di protezione civile / attività di coordinamento e assistenza agli organi politico-istituzionali / attività di coordinamento tecnico-amministrative / attività connesse ai servizi di vigilanza e ispettivi.

A completamento di quanto sopra, ciascun Responsabile individua, all'interno della propria area di riferimento, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero compatibili, anche parzialmente, con il lavoro agile da remoto, individuando inoltre il personale da dedicare a tali attività da remoto.

#### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E MONITORAGGIO

Ciascun Responsabile definisce la distribuzione dei compiti e delle responsabilità, l'attività quotidiana, i contenuti, gli obiettivi e/o i "prodotti" e i relativi risultati attesi al dipendente che opera in lavoro agile.

La percentuale massima di lavoratori che possono accedere al lavoro agile viene stabilita nella misura del 30 per cento per l'intero Ente. Il lavoro agile può essere concesso assicurando comunque la prevalenza, per ciascun/a lavoratore/lavoratrice, del lavoro in presenza.

Il controllo sulle attività e gli obiettivi definiti nell'accordo individuale, ed il numero minimo e massimo di giorni che possono essere effettuati in lavoro agile senza creare disfunzioni per l'efficienza dell'ufficio e nel rispetto delle disposizioni normative in materia viene definito dal Dirigente.

Ai fini della valutazione della performance, tenuto conto della particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Amministrazione individua appositi indicatori nel Sistema di valutazione dell'ente, prevedendo anche le modalità di monitoraggio e verifica del raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Il monitoraggio è attuato in primo luogo direttamente dai Dirigenti e calibrato a seconda che si tratti di attività a cadenza quotidiana o di più lungo termine. Il monitoraggio può essere fatto sia a carattere sistematico che a campione, anche avvalendosi di tecnologie informatiche, previa informazione e conoscenza al dipendente dei criteri generali per l'attuazione del medesimo.

Eventuali segnalazioni di disservizi verranno valutati con attenzione, per apporre eventuali correttivi.

### SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

##### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	Cat. A	Cat. B.1	Cat. B.3	Cat. C	Cat. D
A tempo pieno	2		1	16	13
A tempo parziale	1			2	
TOTALE	3		1	17	13

Così suddivisi:

##### Area degli operatori

n. 1 con profilo di centralinista

n. 2 con profilo di operatori tecnico generico

##### Area degli operatori esperti

n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo

##### Area degli istruttori

n. 13 con profilo di Istruttore Amministrativo

n. 1 educatore asilo nido

n. 3 Agenti di Polizia Locale

n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico

##### Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo

n. 8 con profilo di Assistenti Sociali

n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Contabile

n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico

#### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Con deliberazione di G. C. n. 127 del 10.11.2023 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) relativo al triennio 2024/2026. In tale sede si rende necessario aggiornare il Piano del fabbisogno secondo quanto di seguito descritto.

Nel documento approvato con delibera di GC 127/2023 è stato preso atto:

- ☐ della verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato: *un incremento, pari al 26%, per € 254.694,87;*
- ☐ della verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale: *Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 pari a € 1.310.891,00 (proiezione spesa personale al netto delle componenti escluse 2024/2025/2026 per anno € 1.004.586,00);*
- ☐ dell'assenza di eccedenze di personale
- ☐ della verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere;
- ☐ della certificazioni del Revisore dei conti: *Verbale n. 23 del 10.11.2023;*

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno  
Nella predetta deliberazione di G. C. n. 127 del 10.11.2023 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) relativo al triennio 2024/2026, come di seguito specificato:

MOVIMENTAZIONE ASSUNZIONI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA (misura max 0,55% monte salari 2018)	2 operatori specializzati		

In tale sede il Piano del Fabbisogno viene modificato come di seguito indicato:

- il comma 6 dell'art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 introduce, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001 ed al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, una speciale procedura di progressione tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025;
- la procedura transitoria di progressione verticale:
  - dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno purché in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza
  - utilizza i criteri di valutazione di cui al comma 7 dell'art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) che sono definiti nel dettaglio e nei pesi relativi attribuibili dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati
  - è finanziata, oltreché dalle facoltà assunzionali, dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della L. 30 dicembre 2021 n°234 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018
  - deve essere prevista nel piano dei fabbisogni
- l'ARAN con gli orientamenti applicativi CFL 208 e CFL 209 precisa che:
  - se gli enti decidono di stanziare le risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612 dell'art. 1 della L. n°234/2021 per le procedure speciali di progressione tra le aree effettuate ai sensi dell'art 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n°165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale, tutte le risorse stanziate sono destinate a dette progressioni verticali della fase transitoria ed indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto
  - se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), gli enti dovranno garantire in misura adeguata

l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)

L'orientamento applicativo ARAN CFL 207 precisa che nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, il consumo di budget da imputare allo 0,55% del ms. 2018 è pari alla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

Si procede alla modifica del Piano del fabbisogno di cui alla delibera GC n. 127 del 10/11/2023 nel modo seguente:

- progressione tra aree ai sensi dell'art 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n°165/2001 per n°1 Istruttore Amministrativo a Funzionario Area servizi generali, a valere sulle risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612 dell'art. 1 della L. n°234/2021 nella misura massima dello 0,55% del m.s. 2018, senza intaccare la capacità assunzionali;
- confermare come stabilito dalla delibera GC n. 127/2023 la progressione tra aree ai sensi dell'art 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n°165/2001 per n° 2 Operatori generici Viabilità a Operatori specializzati a valere sulle risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612 dell'art. 1 della L. n°234/2021 nella misura massima dello 0,55% del m.s. 2018, senza intaccare la capacità assunzionali;
- previsione della assunzione di Agente di Polizia Locale area Istruttori in sostituzione della cessazione per dimissioni di personale stessa categoria dal 31/12/2023

Il budget per le progressioni sopra richiamate per le quali di utilizza la deroga dello 0,55% è sufficiente per le tre progressioni previste e si utilizzerà nell'anno 2024;

TABELLA 12 conto annuale 2018	586.279,00
TABELLA 13 conto annuale 2018	122.921,00
TABELLA 14 conto annuale 2018	-
TOTALE	709.200,00
<b>QUOTA 0,55%</b>	<b>3.900,60</b>

DA OPERATORE A OPERATORE ESPERTO	821,48	2,00	1.642,96
DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	1978,42	1,00	1.978,42
			<b>3.621,38</b>

Dato atto che il piano del fabbisogno si modifica come sotto:

MOVIMENTAZIONE ASSUNZIONI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA (misura max 0,55% monte salari 2018)	2 operatori specializzati		
PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA (misura max 0,55% monte salari 2018)	1 funzionario		
ASSUNZIONE DI AGENTE DI POLIZIA LOCALE (sostituzione di agente dimissionario)	1 istruttore		

L'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2/4/1968, n.482;

- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della legge n. 449/1997 e s.m.i;

- secondo l'art. 3, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla G.U. del 27.07.2018 n. 173;

L'art. 33 c. 2 del DL 34/2019 prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali di fabbisogni di personale e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore ai valori soglia individuati da un successivo decreto attuativo;

Il DM 17 marzo 2020 definisce i valori soglia distinti per fascia demografica nonché le percentuali massime di incremento della spesa annua.

La nuova logica sottesa alle procedure di reclutamento ed assunzione di personale è basata sul superamento del solo concetto di turn over e sull'introduzione della verifica di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Secondo quanto previsto dal decreto e dalla circolare sopra richiamati:

- ai fini della determinazione del valore soglia occorre calcolare l'incidenza percentuale della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;
- in base alla fascia demografica di appartenenza, sono individuati due valori percentuali e che pertanto ogni ente può collocarsi:



- Al di sotto del valore più basso, classificandosi come ente virtuoso
  - Tra le due fasce, classificandosi ente con moderata incidenza della spesa di personale;
  - Sopra al valore soglia più alto, classificandosi ente con elevata incidenza della spesa di personale;
- in base ai valori di fascia registrati, si applicano diverse regole e limiti assunzionali;

Per il Comune di Siziano, in base alla fascia demografica di appartenenza della tabella 1 del DM 17 marzo 2020 (fascia e n. 6364 abitanti al 31.12.2021), i due valori soglia sono del 26,9% e del 30,9%;

Verificati i valori di entrata e di spesa rilevanti ai fini della determinazione della soglia percentuale, così come identificati nella citata circolare ministeriale;

Vista la deliberazione della Corte dei conti n. 125/2020/PAR che prevede la possibilità di includere nel calcolo di cui sopra anche i rimborsi ricevuti e trasferiti ad altri enti per spese di personale, nel rispetto del principio generale del bilancio n. 18 di cui al decreto legislativo 118 del 2011 (prevalenza della sostanza sulla forma);

A seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2022, sono stati ricalcolati i valori soglia per il Comune di Siziano riferiti al triennio 2020-2022;

Il Comune di Siziano si trova al di sotto del primo valore soglia e precisamente al 26,90% ed è pertanto possibile incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 (anno di riferimento per assunzioni) per assunzioni a tempo indeterminato fino al raggiungimento del 26%, e quindi per un importo massimo di € 2.227.936,76 (art. 4 comma 2);

Tenuto conto, inoltre, che in sede di prima applicazione e sino al 2025:

- gli enti la cui spesa si colloca al di sotto del valore soglia possono incrementare per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del D.M. suddetto;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2021, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2, fermo restando il limite derivante dalla classe demografica di cui alla tabella 1 dell'art. 4, i piani triennali dei fabbisogni e il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- la maggior spesa per le assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557 quater e 562 della L. 296/2006;

Il PTFP si sviluppa, su base triennale, e deve essere adottato annualmente e che ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo.

In armonia con i principi di efficienza, efficacia ed economicità, si stabilisce che, senza necessità di modificare il presente Piano, qualora nel corso dell'anno 2024 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area funzionale, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

Verificato il rispetto dei vigenti presupposti normativi, introdotti dalla Legge di bilancio 2019 (art. 1, commi da 819 a 830 della L. 145/2018) necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- ha adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art.1, commi 557 e seguenti, L. 296/2006);
- ha raggiunto per l'anno 2022 l'obiettivo di finanza pubblica, conseguendo un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, ai sensi art. 1 comma 821 L. 145/2018, risulta adempiente agli obblighi di trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche BDAP;

Verificato inoltre che:

- ha approvato con propria deliberazione n. 120 del 10.11.2023 il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità 2024/2025/2026 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- ha approvato con deliberazione di G.C. n. 158 del 28/12/2023 il Piano esecutivo di gestione 2024/2025/2026;

- con la delibera della Giunta Comunale n. 39 del 23/3/2023 è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE ANNO 2023/2025, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- con deliberazione di G.C. n. 45 del 30/03/2023 ha approvato il Piano della Performance 2023/2024/2025, e con successivo atto integrativo del presente PIAO verrà approvato il Piano delle Performance 2024/2026;
- con deliberazione del CC n. 34 del 10/11/2023 è stato approvato il DUP 2024/2025/2026;
- con deliberazione del CC n. 41 del 19/12/2023 è stato approvato il Bilancio pluriennale 2024/2025/2026;

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

### Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

☐ «sopranumerarietà», ossia la “situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti”;

☐ «eccedenza», ovvero la “situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale”;

☐ «esuberato» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di Siziano, come si evince dall'attuale organico dell'Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

### Contenimento della spesa di personale per le forme flessibili di lavoro

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile. Come si evince dal Conto annuale relativo all'anno 2009, il Comune di Siziano nel predetto anno ha sostenuto una spesa annua complessiva (al netto degli oneri riflessi e IRAP) per il lavoro flessibile pari a € 0. Lo stesso risultato per il triennio 2007-2008-2009.

La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023, in merito alla possibilità di derogare al limite massimo di spesa dell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile, imposto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), ha ricordato i principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG) ovvero:

– sia in ipotesi di **totale assenza di spesa** a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, la possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

Nello specifico la Corte dei Conti Sezione Autonomie con delibera n. 1/2017, ha precisato che *“conseguentemente, assume quale limite di spesa imposto dall'art. 9, comma 28, quello del 100 per cento dell'analogha spesa sostenuta nel 2009 o, in difetto, nel triennio 2007/09. La questione all'odierno esame trae origine proprio dalla mancanza, per l'ente, di una spesa storica di riferimento, non avendo questo sostenuto, in nessuno dei due periodi considerati dalla norma, alcun esborso per contratti di lavoro a tempo determinato o di tipo flessibile..... Mutuando questa impostazione, nell'ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa sostenuta nell'anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, si potrebbe ritenere funzionale consentire le assunzioni determinate dall'assoluta necessità di far fronte*

*ad un servizio essenziale per l'ente".*

Pertanto, il limite della spesa annuo complessivamente previsto per questo Comune per lavoro flessibile per il 2024, nel rispetto dei vincoli imposti dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, viene individuato in **€ 12.705,10** (al netto degli oneri riflessi e IRAP), spesa sostenuta per la prima volta nel corso del 2019. Resta salva, pertanto, la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie, oggi non previste e non prevedibili, nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia, come sopra precisato.

### 3.3.4- Formazione del personale

#### CONTESTO E OBIETTIVI GENERALI

La formazione assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant'è che l'articolo 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che *"Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi. al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione"*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all'interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il predetto CCNL al capo V (articoli 54, 55 e 56) è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21/5/2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli enti locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l'operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

L'articolo 5 del CCNL del 16/11/2022 al comma 3, lettera i) ha previsto che definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento sono oggetto di confronto.

Nell'ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 *"Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili"*, convertito in legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall'articolo 6, comma 13, del decreto legge 78/2010.

Ciò premesso, il Comune Siziano con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 (*"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*) a si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della privacy, ecc.);
- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell'Ente in relazione alle attività da svolgere;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

## DESTINATARI DEI PROCESSI FORMATIVI E RISORSE FINANZIARIE

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell'Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Il Comune di Siziano cura, per ciascun dipendente, la raccolta delle informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite. Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze saranno inoltre collegati ai percorsi carriera professionale. Al finanziamento delle attività di formazione di cui sopra si provvede, ai sensi dell'articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022, utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per il triennio 2024-2025-2026, la spesa annua prevista in bilancio è di € 1.700,00

## IL CICLO DELLA FORMAZIONE

La programmazione della formazione del personale si distingue quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Il "ciclo della formazione" si caratterizza dalle seguenti fasi:

1. Rilevazione e analisi del fabbisogno formativo: questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili e tenuto conto anche, indirettamente, di eventuali proposte formative del personale e del CUG;
2. Progettazione della formazione: è lo *step* dove vengono definite le metodologie formative: natura della formazione (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari) e le modalità di svolgimento (corsi in aula, training on the job, mentoring aziendale, formazione a distanza);
3. Gestione: è la struttura competente in materia di formazione del personale a curarne la concreta attuazione del piano formativo. La predetta struttura potrà, ove opportuno, emanare direttive operative sulla corretta attivazione delle procedure formative.
4. Monitoraggio e valutazione: al termine di ciascun anno verrà effettuata un monitoraggio dell'attività formativa, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, laddove previsti da specifici corsi, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni.

## AREE DI FORMAZIONE PER IL TRIENNIO

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 04.12.2023 si è aderito all'Associazione "LEGA DEI COMUNI" al fine di avvalersi dei corsi e dei servizi offerti dall'Associazione stessa:

Le aree di intervento formativo, di massima, per il triennio 2024-2026 sono le seguenti:

AREA DI FORMAZIONE	TEMATICA (in modalità webinar, in house o in presenza)
Area Finanziaria ed Entrate Locali	<p>Legge di Bilancio: analisi normativa e operativa  riaccertamento ordinario dei residui  Il rendiconto finanziario ed economico patrimoniale  La certificazione del Fondo Funzioni Fondamentali  Il bilancio consolidato  Le variazioni di bilancio c.d. ordinarie e straordinarie  La contabilità armonizzata per il settore tecnico  La procedura di riconoscimento dei debiti fuori bilancio da sentenza e da affidamento di servizi senza impegno di spesa: dalla giurisprudenza alla redazione degli atti  IMU – Fattispecie particolari e novità giurisprudenziali  IMU – Aree edificabili - Fattispecie particolari e novità giurisprudenziali  TARI – Fattispecie particolari e novità giurisprudenziali  TARI – Criteri per il PEF e metodo tariffario ARERA  Canone patrimoniale unico – Novità giurisprudenziali  Le notifiche degli atti tributari e degli atti delle entrate patrimoniali dell’Ente  Strumenti e procedure per la riscossione dell’entrate degli Enti Locali  Nuove normative specifiche o aggiornamento di quelle vigenti</p>
Area Affari Generali	<p>Normativa Enti Locali: approfondimento dei diversi aspetti, procedimento amministrativo, documentazione amministrativa, autocertificazione, privacy, acquisto beni, affidamento servizi, gestione giuridica ed economica del personale ecc.;</p> <p>Personale (tutte le tematiche relative all’argomento)  Nuovo CCNL Funzioni Locali (tutte le tematiche dell’argomento)</p>
Area Tecnica	tutte le tematiche relative all’area tecnica, urbanistica, rigenerazione urbana ed edilizia
Anticorruzione e Trasparenza	<p>Formazione obbligatoria di base e specifica  Codice antimafia  Trasparenza amministrativa</p>
Prevenzione e protezione	formazione relativa alla sicurezza sul lavoro – formazione obbligatoria (D.Lgs. 81 del 2008) per il personale neoassunto e per le diverse categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati	tutela della privacy trattamento dei dati

#### SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

*Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.*