



## **Comune di Orsago**

Provincia di Treviso  
*(ente con meno di 50 dipendenti)*

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024 - 2026**

### **Riferimenti normativi:**

- art. 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2023, approvato con delib. ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Decreto ministero Interno del 22 dicembre 2023, di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 15 marzo 2024.

## 1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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.

Si tratta, pertanto, 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e il PIAO "completo" del triennio 2023/2025, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, rappresenta il primo documento di aggiornamento, collegato alla *programmazione attuativa*, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

## 2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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 della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle Azioni Positive 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 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 (da ultimo: PNA 2022/2024) 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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante ***Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.***

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del

termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

**Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;**

**Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;**

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;**

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

La sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del d.m. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

### **3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026**

#### **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di ORSAGO

Indirizzo: Via Piazza Oberdan n. 2 - 31016 ORSAGO.

Sindaco: Collot Fabio

Codice fiscale:82001370269

Partita IVA: 01224160265

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023 n. 14

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: n. 3803

Telefono: 0438 993519

Sito internet: [www.comune.orsago.tv.it](http://www.comune.orsago.tv.it)

E-mail: [segreteria@comune.orsago.tv.it](mailto:segreteria@comune.orsago.tv.it)

PEC: [info.orsago@postecert.it](mailto:info.orsago@postecert.it)

#### **SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Per la sottosezione **2.1 - Valore pubblico** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026 approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 21 del 27.09.2023 e successivamente aggiornato con deliberazione di

C.C. n. 34 del 27.12.2023 con cui è stato approvato il bilancio di previsione 2024/2026 e la nota di aggiornamento al DUP 2024/2026.

Per la sottosezione **2.2 - Performance** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nella deliberazione della giunta comunale n.17 avente per oggetto "Approvazione ciclo della performance 2024/2026 Obiettivi 2024" approvata in data odierna.

### **SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.**

Per l'anno 2024 – in assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022 – l'ente conferma integralmente le misure previste nel PIAO 2023/2025, come riportate nella sottosezione 2.3 – *Rischi corruttivi e trasparenza*, con le seguenti specifiche:

- a) L'ente ha già provveduto a redigere, approvare e diffondere in modo ampio il nuovo Codice di comportamento di ente, recependo le integrazioni e modifiche introdotte al DPR 62/2013, dal DPR 13 giugno 2023. n. 81.;
- b) la sezione "Trasparenza" verrà implementata, con atto interno del RPCT con le indicazioni contenute negli articoli 19, 23, 25 e 28 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nonché dalle indicazioni dell'ANAC, riportate nell'aggiornamento del PNA 2022, per l'anno 2023, come approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 e nelle delibere dell'Autorità nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata (n. 264), con delibera ANAC n. 601 del 19/12/2023;
- c) verrà data completa attuazione alle disposizioni del d.lgs. 10 marzo 2023. n. 24, in materia di segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*).

## **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa**

In questa sottosezione [rif. art. 4, comma 1, lettera a), d.m. 132/2022] viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione distinto in:

- Schema organizzativo (Tavole 1 e 2);
- Organigramma. Si richiama quello contenuto nel PIAO 2023-2025

La Giunta Comunale attualmente in carica per il quinquennio 2019-2024 risulta così composta:

- Sindaco: Fabio Collot
- Vice Sindaco: Franco Minet
- Assessore: Luigi Michelon
- Assessore: Marianna Salvador
- Assessore: Marcella Zago

Per quanto concerne le competenze della Giunta Comunale e del Consiglio comunali si rimanda allo statuto pubblicato sul sito internet istituzionale [www.comune.orsago.tv.it](http://www.comune.orsago.tv.it). Si illustrano di seguito le principali caratteristiche dell'Amministrazione comunale e del suo personale. Informazioni di dettaglio relativamente all'articolazione degli uffici, al funzionamento degli stessi così come all'attività dell'Ente e ai vigenti Statuto e Regolamenti comunali possono essere reperite sul sito internet istituzionale [www.comune.orsago.tv.it](http://www.comune.orsago.tv.it), costantemente aggiornato a cura del personale comunale.

Alla data del 11.05.2022 giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 11.05.2022 e alla data del 01.03.2023 l'organico comunale contava di n. 14 dipendenti di ruolo suddivisi tra le varie categorie come risulta dalle tabelle della dotazione organica allegate al presente atto. Il numero dei dipendenti è

rimasto stabile nell'ultimo triennio.  
Gli allegati formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

### **SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile**

L'ente, al momento, non prevede il lavoro agile - come disciplinato nel Capo I, del Titolo VI del CCNL 16 novembre 2022 - tra le possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, data la scarsità di personale dipendente presente nella dotazione organica. Dopo un'attenta analisi della situazione esistente (articolo 4, comma 1, lettera b) d.m. 132/2022) si ritiene che:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile possa pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. non sia presente la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
3. l'amministrazione non si è ancora dotata di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

### **SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale.**

Per il triennio 2024/2026 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale, viene stabilito nell'allegato 3.3, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

### **SEZIONE 4 – Monitoraggio**

La sezione 4 – **Monitoraggio**, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli uffici attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato "*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*", del PNA 2022/2024, come meglio declinato nella sotto Sezione di "Programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza" della Sezione n. 2 "Valore Pubblico Performance e anticorruzione dell' allegato A1 del PIAO 2023/ 2025.

#### **ALLEGATI:**

**3.1 = SOTTOSEZIONE: STRUTTURA ORGANIZZATIVA;**

**3.3 = SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE.**

## PIAO 2024/2026 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA

---

#### Riferimenti normativi:

Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022.

Il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) – **Valore pubblico** – contenuto nell'art. 4 del d.m., non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ex art. 6, commi 3 e 4, d.m.;

#### Contenuto della sottosezione:

In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

#### Allegato del d.m. 132/2022:

Il modello organizzativo è composto da:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa; n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- modello di rappresentazione dei profili di ruolo, come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.)

### MODELLO ORGANIZZATIVO

L'organizzazione del comune di Orsago è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato, da ultimo, con deliberazione di giunta comunale n. 7 del 28.01.2015 e successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 31 del 19.04.2017, n. 35 del 11.05.2022 e n. 15 del 08.03.2023.

Più precisamente, il Regolamento stabilisce che:

- ⇒ La struttura organizzativa è articolata in settori costituiti, al loro interno, da servizi ed uffici;
- ⇒ L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma di razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto, vanno assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente;
- ⇒ Il settore è la struttura organica di massima dimensione dell'ente deputata:
  - a) alle analisi dei bisogni per attività omogenee;
  - b) alla programmazione;
  - c) alla realizzazione degli interventi di competenza;
  - d) al controllo in itinere delle operazioni;
  - e) alla verifica finale dei risultati.

Alla direzione dei settori sono preposte le figure professionali apicali dell'ente, ascritte all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, con incarico di Elevata qualificazione, conferito dal sindaco, ai sensi degli articoli 50, comma 10; 107, commi 2 e 3 e 109, comma 2, del d.lgs. 267/2000 (TUEL).

I servizi ed uffici costituiscono un'articolazione dei relativi settori, che:

- a) intervengono organicamente in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente;
- b) svolgono specifiche funzioni per concorrere alla gestione di un'attività organica;
- c) gestiscono gli interventi in determinati ambiti della materia, garantendone l'esecuzione.

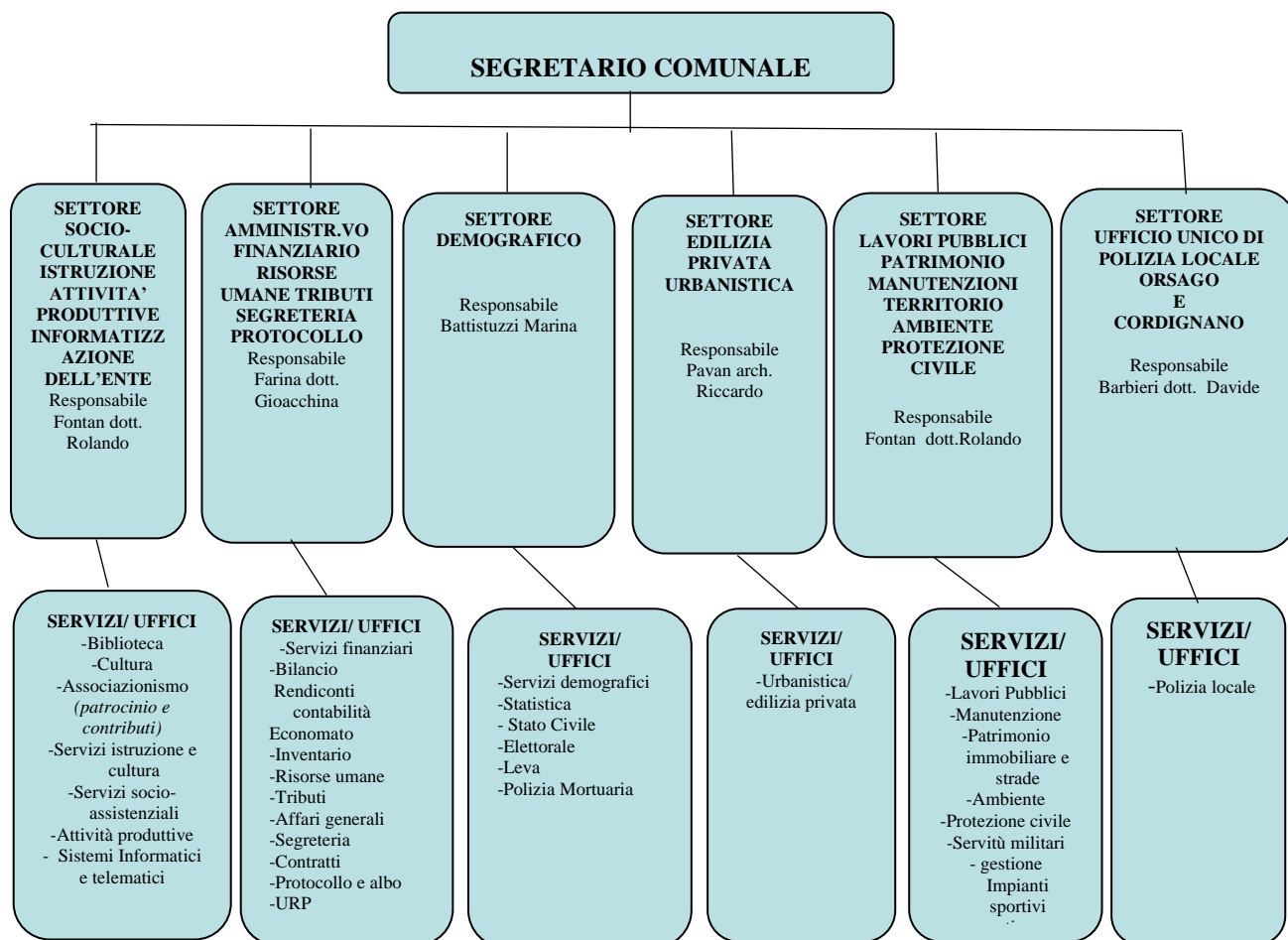
Il numero dei settori e le rispettive articolazioni e competenze sono definiti dalla giunta comunale, nel rispetto dei principi indicati nel regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (ROUS - articolo 89, TUEL 267/2000), contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione.

La giunta (articolo 48, comma 3, TUEL) adotta il ROUS nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio. La struttura organizzativa risulta dagli allegati 3.1.A e 3.1.B, del presente atto, formandone parte integrante e sostanziale.

---

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nella tabella di seguito riportata ed è il frutto della ridefinizione, a seguito dell'attività di mappatura delle aree organizzative e delle relative competenze, dell'assetto organizzativo delle aree e dei servizi.





**INDICAZIONI DEI SETTORI / SERVIZI / UFFICI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

**SETTORE TECNICO AMMINISTRATIVO**

**SETTORE CONTABILE**

SERVIZI	UFFICI	SERVIZI	UFFICI
1. Affari Generali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Segreteria e Contratti</li> <li>• Ufficio Archivio e Protocollo</li> <li>• Ufficio URP</li> </ul>	1. Servizio finanziario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Programmazione Finanziaria (Bilanci, Dup rendiconti)</li> </ul>
2. Demografici e cimiteriali	Ufficio Anagrafe- Elettorale- Stato Civile; Leva Militare Ufficio Servizi cimiteriali	2. Personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio personale parte giuridica</li> <li>• Ufficio personale parte economica</li> </ul>
3.Sociali culturali ed Edilizia Residenziale Pubblica. 4.Sistemi Informatici e Telematici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Cultura- Biblioteca</li> <li>• Ufficio Associazionismo patrocinio e contributi</li> <li>• Ufficio Servizi Sociali</li> <li>• Ufficio Istruzione</li> <li>• Ufficio Alloggi Popolari</li> <li>• Ufficio Informatizzazione dell'Ente</li> </ul>	3. Tributi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Imu</li> </ul>
5.Manutenzione Territorio e Strade Gestione Patrimonio mobiliare ed immobiliare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Manutenzione Strade e territorio</li> <li>• Ufficio Patrimonio mobiliare ed immobiliare</li> <li>• Ufficio Sport e Impianti sportivi</li> <li>• Ufficio Ambiente e Protezione Civile</li> <li>• Servitù militari</li> </ul>	4. Economato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Economo comunale</li> </ul>
6. Commercio e attività economiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Commercio e Attività Produttive</li> </ul>	5.Inventario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Contabilità</li> </ul>
7. Polizia Locale	Ufficio viabilità cittadina I servizi sono in convenzione con L'ufficio Unico di Polizia Locale	6.Assicurazione beni immobili e beni mobili comunali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio Contabilità</li> </ul>

**SETTORE TECNICO**

<b>SERVIZI</b>	<b>UFFICI</b>
1. Urbanistica	<ul style="list-style-type: none"><li>• Edilizia privata ed Urbanistica</li></ul>
2. Lavori pubblici	<ul style="list-style-type: none"><li>• Progettazione;</li><li>• Gare e appalti</li><li>• Edilizia pubblica</li><li>• Sport ed Gestione impianti Sportivi</li></ul>
3. Patrimonio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestione tecnica e manutenzione del patrimonio immobiliare e mobiliare dell'Ente</li></ul>
4. Verde e manutenzioni immobili comunali	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestione e Manutenzione degli immobili comunali. Degli impianti sportivi e del verde pubblico</li></ul>
5. Ambiente e Protezione civile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Redazione dei Piani di protezione civile salvaguardia e tutela dell'Ambiente</li></ul>

## Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

#### Riferimenti normativi:

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

#### 1. DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023

##### DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
14	11	3	24/36

##### DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
//	//	//	//

Non ci sono dipendenti a tempo determinato al 31.12.2023

#### 2. SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori	0	0	
Operatori esperti	4	1	24/36
Istruttori	5	1	24/36
Funzionari ed EQ	5	0	con incarico di EQ, art. 16 CCNL-2022 solo n. 3

### DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Non presente	0
Operatori esperti	Collaboratore tecnico	2
	Collaboratore amministrativo	2
	Collaboratore contabile	0
Istruttori	Amministrativo-contabile	4
	Contabile	0
	Tecnico	0
	Amministrativo	1
Funzionari ed EQ	Amministrativo	2
	Contabile	1
	Tecnico	2

### 3. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

#### 3.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

**Viste** le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

**Rilevato** che il Decreto Crescita D.L. n.34/2019, articolo 33, comma 2 convertito in Legge n.58/2019 e ss.mm. ed ii. e in sua applicazione il DM 17 marzo 2020 ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni degli enti locali, delineando un diverso metodo di calcolo delle capacità assunzionali rispetto al sistema previgente come introdotto dall’art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

**Considerato** che il nuovo metodo trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

**Preso Atto** altresì che il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art.33 comma 2 del Decreto crescita ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Amministrazione (IRAP), e la media delle entrate correnti relative agli ultimi rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento di spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**Rilevato** che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell’articolo 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

**Vista** la Circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'interno sottoscritta in data 08.06.2020 la quale analizza il DM 17/3/2020 e fornisce indicazioni sulle modalità di applicazione e di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti in relazione al D.M. attuativo dell'articolo 33 comma 2 del Decreto Legge n.34/2019;

**Rilevato** che secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta al di sotto dei valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

**Richiamato** l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 che prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle fasce demografiche sotto indicate, e che ai sensi degli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, si individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
<b>d</b>	<b>3000-4999</b>	<b>27,20%</b>	<b>19,00%</b>	<b>31,20%</b>
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

**Rilevato**

che per il Comune di Orsago il valore soglia è il seguente:

- **ente fascia D) popolazione tra 3.000 e 4.999 abitanti: dato di popolazione alla data del 31.12.2023 n. 3803 (valore soglia 27,20%)**

**Richiamata** la deliberazione di C.C. n. 5 del 26.04.2023 con cui è stato approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario anno 2022;

**Ritenuto** pertanto alla luce di quanto sopra esposto di procedere alla verifica del permanere dei limiti di cui al D.L. n.34/2019 con riferimento alla media delle entrate correnti anni 2020-2021-2022 ed alla spesa del personale anno 2022 come risulta da consuntivo di gestione anno 2022;

**Vista** la documentazione depositata agli atti con la quale il Responsabile del Servizio Finanziario ha comunicato i dati relativi alle entrate dell'ultimo triennio 2020/2022 al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media ed i dati inerenti la spesa del personale relativa all'anno 2022;

**Ritenuto** pertanto di procedere alla verifica dei limiti assunzionali di cui trattasi;

**Dato Atto** che la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2020/2021/2022, comprensiva della quota FCDE Tari SAVNO 2020-2021-2022 al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità del Comune di Orsago stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (anno 2022) rispetto alle tre annualità che concorrono alla media ed al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità SAVNO TARI 2022 (Ente gestore delle TARI) risulta essere la seguente:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2**

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		<b>571.103,69</b>	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 + QUOTA TARI 2020	2.837.951,17	€ 2.661.568,50	definizione art. 2, comma 1, lett. B
ENTRATE rendiconto 2021 + QUOTA TARI 2021	2.499.460,24		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022+ quota tari 2022	2.647.294,09		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		€ 10.240,00	
FCDE ASSESTATA SAVNO ANNO 2022		€ 9.662,76	
ENTRATE AL NETTO FCDE ENTE E SAVNO		€ 2.641.665,74	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>21,62</b>	

**Verificato quindi che per il Comune di Orsago il rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti risulta essere il seguente:**

- **Spesa personale 2022 € 571.103,69=**

----- = **21,62%**

- **Media Entrate correnti (2020/2022) comprensiva delle quote Tari Savno al netto FCDE Ente (prev. assestate 2022) ed al netto FCDE SAVNO TARI 2022 TARI (corrispettivo come comunicato dall'ente gestore) € 2.641.665,74**

**Appurato** che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

**Preso atto** che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 21,62%, e che pertanto il Comune di Orsago si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1, ossia al 27,20% per la fascia demografica di appartenenza;

**Individuato** l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,20% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

$2.641.665,74 = X \ 27,20\% =$  spesa massima non superabile (valore soglia) spesa personale 2022 euro 571.103,69 – spesa massima di personale euro 718.533,08 = **147.429,39** incremento spesa massima tabella 1 allegato al presente atto;

**Dato atto** che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del presente programma di assunzione senza superare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti (27,20%) sopra citato;

**Preso atto** pertanto con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella n. 3 è pari al 31,20%;

**Atteso che il Comune di Orsago sulla base delle considerazioni sopra esposte** si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di euro 718.533,08 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 147.429,39 come risulta dai conteggi depositati agli atti presso l'ufficio personale;

#### **Dato Atto**

che ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a euro 774.867,50 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di euro 610.131,89 un incremento, pari al 27%, per euro 164.735,61);

che il comune non dispone di resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

**Preso atto** quindi che, trovandosi il comune di Orsago, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: *"a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia"*;

**Preso atto** inoltre che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2020, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

### **3.2) - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- 

### **3.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

**Considerato** inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di Orsago : 27,20%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

**Rilevato** pertanto che la capacità assunzionale di cui sopra va in ogni caso rapportata al tetto corrispondente alla spesa media nel triennio 2011-2013;

**Verificato** inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): euro 618.516,01
spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2024: euro 567.050,00

### **3.4) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:



Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 34.882,03
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2024: euro 0,00

### **3.5) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

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

### **3.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il comune di Orsago non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale e comunque sempre nel rispetto degli stanziamenti previsti in bilancio e della salvaguardia degli equilibri pluriennali di bilancio .

### **4) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI E DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, non si prevede nessuna cessazione di personale nel triennio oggetto della presente programmazione. Tenendo conto di ciò non è prevista al momento alcuna cessazione nel triennio 2024/2026 ed altresì al momento nel triennio 2024/2026 non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato.

### **5) PROGRESSIONI TRA LE AREE:**

Al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli articoli 13 e 15, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

### **6) ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:**

Nell'anno 2024 sarà possibile attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno a *part time*) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi

di eccedenza, ex art. 1, comma 311/2004), per sostituzione di personale assente, nel rispetto del tetto previsto al precedente punto 3.4), sulla base di apposite e successive direttive della giunta, in merito all'area, profilo, tempo di lavoro e modalità di reclutamento e nel rispetto della salvaguardia degli equilibri di bilancio e della disponibilità finanziaria dell'Ente.

#### **7) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE:**

Nel triennio considerato non sono previste procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017 in quanto non sussiste la fattispecie.

#### **8) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:**

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, **con verbale n 41 in data 05.03.2024**, con accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.