



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
2024 - 2026**

*(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)*

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di 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. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) e della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#).

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

Infine, il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di *governance*.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 rubricato "*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*".

Il Comune di Gazzada Schianno, avendo meno di 50 dipendenti ha deciso di beneficiare delle semplificazioni previste dalla normativa in materia di PIAO, che viene articolato nelle tre sezioni di seguito descritte:

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 (PTFP)

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 20.12.2023 e con il bilancio di previsione finanziario 2024 - 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 20.12.2023.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di Gazzada Schianno

Indirizzo: via Matteotti 13/a – 21045 Gazzada Schianno (VA)

Codice Fiscale e Partita Iva: 00232220129

Telefono: 0332875111 (centralino)

PEC: comune.gazzadaschianno@secmail.it

Codice ISTAT 012073

Sito web istituzionale: www.comune.gazzada-schianno.va.it

Sindaco: Paolo Trevisan

Popolazione residente al 31.12.2023

maschi 2266

femmine 2350

totale 4616

Dipendenti in servizio al 31.12.2023 n. 17

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione n. 32 del 20.12.2023.

SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012.

Nel PNA 2022 approvato con determinazione ANAC n. 7 del 17.1.2023 è previsto che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti è possibile la conferma nel triennio dello strumento adottato nell'anno precedente qualora non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti e non siano stati modificati gli obiettivi strategici.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 04.12.2023 e viene confermato nella presente sezione anche per il triennio 2024-2026, come previsto e consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, 10 rubricato *Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti*.

Misure specifiche di prevenzione - "AREE A RISCHIO" (Allegato A)

Sono state considerate a rischio le "Aree di rischio" "generali" e "specifiche" degli Enti Locali, così come individuate nella "Tabella 3" dell'Allegato 1 al PNA 2019.

Il processo di gestione del rischio viene analizzato tenendo conto del contesto dell'ambiente esterno nel quale l'ente opera e del contesto interno. Trattandosi di una procedura che deve individuare e rappresentare tutte le attività dell'Ente si prevede una mappatura per macroprocessi. Per ciascun processo è stata effettuata la valutazione del rischio, identificato tenendo presenti le specificità dell'Amministrazione.

L'analisi del rischio è frutto della valutazione delle possibilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che esso può produrre, in termini di probabilità e di impatto, e si conclude con la determinazione di un valore di rischio complessivo.

Per ciascuna di tali attività il Piano prevede:

- l'individuazione delle aree a rischio;
- la mappatura dei processi;
- la valutazione del rischio
- le misure di prevenzione
- i contenuti per il raggiungimento di obiettivi di performance legati alla prevenzione corruzione/trasparenza

Per la valutazione delle aree a rischio è stata utilizzata la seguente metodologia da considerare come **acquisizione graduale ai criteri indicati nell'all. 1 del PNA 2019**, infatti, ai fini della valutazione del rischio, nonostante l'utilizzo di un approccio qualitativo, in continuità con quanto già proposto dall'Allegato 5 del PNA 2013, si procederà ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell'impatto.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

INDICATORE DI PROBABILITA'			
N.	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
1	DISCREZIONALITA': focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	ALTO	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza.
		MEDIO	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		BASSO	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
2	COERENZA OPERATIVA: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso.	ALTO	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa
		MEDIO	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa.
		BASSO	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa
3	RILEVANZA DEGLI INTERESSI "ESTERNI" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo.	ALTO	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		MEDIO	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		BASSO	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante

INDICATORE DI IMPATTO			
N.	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
1	IMPATTO SULL'IMMAGINE DELL'ENTE misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione scarsa qualità dei servizi o corruzione	ALTO	Alta possibilità di un articolo e/o servizio riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		MEDIO	Media possibilità di un articolo e/o servizio riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		BASSO	Scarsa o inesistente possibilità di un articolo e/o servizio riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
2	IMPATTO ORGANIZZATIVO e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	ALTO	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		MEDIO	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		BASSO	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio

3	DANNO GENERATO a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	ALTO	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente (anche attraverso ricorsi) molto rilevanti
		MEDIO	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente (anche attraverso ricorsi) sostenibili
		BASSO	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente (anche attraverso ricorsi) trascurabili o nulli

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
ALTO	ALTO	Rischio alto
ALTO	MEDIO	Rischio critico
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	Rischio medio
MEDIO	MEDIO	
BASSO	ALTO	
MEDIO	BASSO	Rischio basso
BASSO	MEDIO	
BASSO	BASSO	Rischio minimo

La definizione delle aree di rischio, nel rispetto di quanto definito dalla normativa vigente e dei suddetti criteri, oltre che dalle indicazioni del Piano nazionale anticorruzione è riportata **nell'allegato A)**.

Ogni Responsabile di posizione organizzativa è obbligato a mettere in atto le misure previste nelle aree di rischio assegnate agli uffici di competenza, così come indicato nell'allegato A).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a verificare la corretta attuazione delle misure previste nel citato **allegato A)**. A tal fine potrà proporre il rafforzamento dei controlli preventivi, oltre che l'impiego di controlli a campione in occasione dell'attuazione del controllo successivo sulla regolarità amministrativa.

TRASPARENZA

La trasparenza deve essere assicurata non soltanto sotto un profilo statico, consistente essenzialmente nella pubblicità di alcune categorie di dati, così come viene previsto dalla legge al fine dell'attività di controllo sociale, ma anche sotto il profilo dinamico direttamente correlato e collegato alla performance.

Per il raggiungimento di questo importante obiettivo, la pubblicità dei dati inerenti all'organizzazione ed all'erogazione dei servizi alla cittadinanza, si inserisce strumentalmente nell'ottica di un controllo "diffuso" che consente un miglioramento continuo e tempestivo dei servizi pubblici erogati da questo Comune. Per fare ciò vengono messi a disposizione di tutti i cittadini i dati fondamentali sull'andamento e sul funzionamento dell'amministrazione. Tutto ciò consente ai

cittadini di ottenere un'effettiva conoscenza dell'azione dell'Amministrazione Comunale, con il fine appunto, di agevolare e sollecitare le modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività.

I dati devono essere pubblicati su impulso e sotto la responsabilità dei Responsabili di Area, competenti *ratione materiae*, i quali ne devono curare l'aggiornamento periodico, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013. Non è dunque sufficiente una pubblicazione tempestiva sul sito istituzionale; è altresì richiesto un aggiornamento costante.

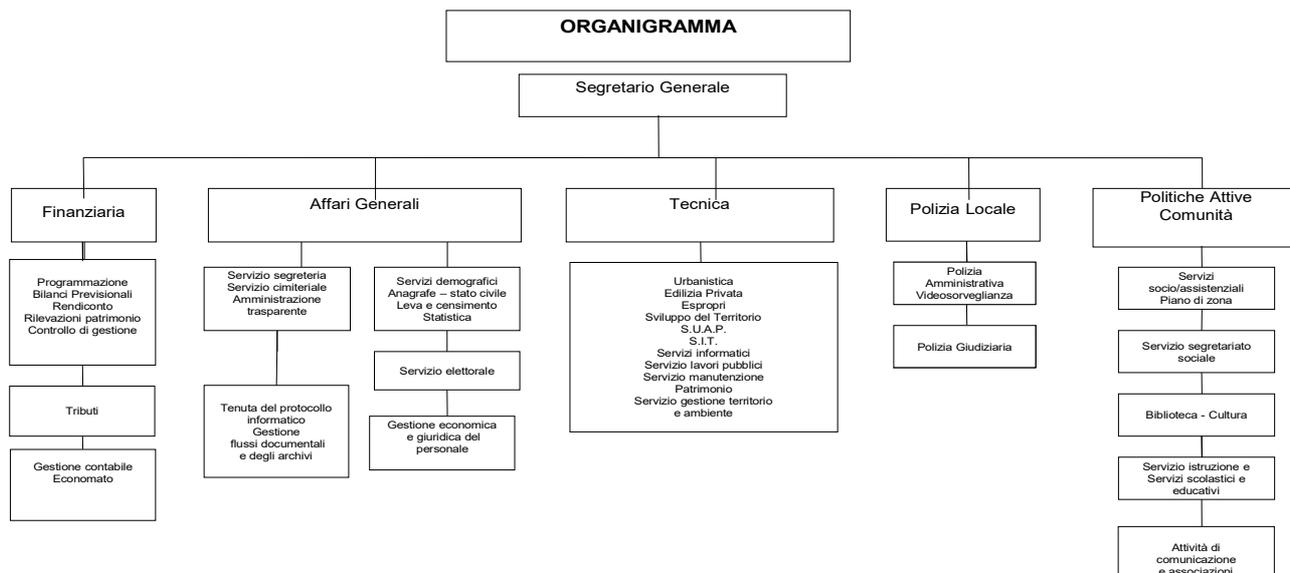
E' ritenuta prioritaria l'esigenza di garantire non soltanto l'accessibilità delle informazioni e degli atti ma anche la loro qualità, che costituisce un termine riassuntivo di una serie di caratteristiche che devono essere garantite, tra cui si segnalano in particolare l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione.

L'attuazione della trasparenza deve essere in ogni caso temperata con l'interesse costituzionalmente protetto della tutela della riservatezza. Quindi, nel disporre la pubblicazione si dovranno adottare tutte le cautele necessarie per evitare un'indebita diffusione di dati personali, che comporti un trattamento illegittimo, consultando gli orientamenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali per ogni caso dubbio. In particolare, si richiamano le disposizioni dell'art. 11 del D. Lgs. n. 196/2003, sui principi di non eccedenza e pertinenza nel trattamento, e degli artt. 4, commi 3-6, e 26, comma 4, del D.Lgs. n. 33/2013, che contengono particolari prescrizioni sulla protezione dei dati personali.

Il trattamento illecito dei dati personali viene sanzionato con l'obbligo del risarcimento del danno, anche non patrimoniale, con l'applicazione di sanzioni amministrative e la responsabilità penale (D.Lgs. n. 196/2003).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1. - STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Alla data del 31.12.2023 risultano in servizio n. 17 dipendenti a tempo indeterminato come di seguito dettagliato:

Area Finanziaria

- n. 1 Funzionario specialista in attività contabile
- n. 1 Istruttore amministrativo
- n. 1 Istruttore contabile

Area Affari Generali

- n. 1 Funzionario specialista in attività amministrative
- n. 1 Funzionario specialista in attività amministrative (24 ore settimanali)
- n. 2 Istruttori amministrativi

Area Tecnica

- n. 2 Funzionari specialisti in attività tecniche
- n. 1 Istruttore amministrativo part-time 30 ore settimanali
- n. 1 Istruttore tecnico

Area Polizia Locale

- n. 1 Funzionario specialista dell'area vigilanza
- n. 1 Funzionario specialista in attività amministrative (12 ore settimanali)
- n. 1 Istruttore Agente di polizia locale part-time 25 ore settimanali

Area Politiche Attive per la Comunità

- n. 1 Funzionario Assistente Sociale part-time 35 ore settimanali
- n. 1 Funzionario Bibliotecario part-time 30 ore settimanali
- n. 1 Istruttore amministrativo
- n. 1 Istruttore amministrativo part-time 30 ore settimanali

Livelli di responsabilità

In riferimento al modello organizzativo prescelto dall'Ente, come sopra rappresentato, le posizioni apicali nell'Ente sono individuate nei Responsabili di Servizio titolari di Aree di Elevate Qualificazioni – EQ. (dal 1° gennaio 2023 - incarichi di Elevata Qualificazione).

Al vertice delle aree vengono nominati i Responsabili di Area a cui compete “lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”.

I ruoli di responsabilità vengono definiti nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Il regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa adeguato alle disposizioni del CCNL 21.5.2018 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 22.8.2019 e n. 26 del 12.06.2021.

Sottosezione 3.2 – Lavoro Agile

L'adozione di forme di lavoro agile, nella forma emergenziale a fronte della pandemia da Covid-19, ha preso inizio in questo Comune dal 19/03/2020, in applicazione della Direttiva n. 1 del 25/2/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e della Circolare n. 1 del 4/3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Le misure iniziali ed i provvedimenti adottati per limitare la presenza in sede dei dipendenti sono stati stabiliti con la deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 19.03.2020 ad oggetto: “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa – emergenza Covid 19” nella quale sono state individuate, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quella dell'attività all'azione amministrativa, modalità semplificate e temporanee di accesso alla modalità di lavoro agile con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, demandando ai Responsabili la stipula di accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile riconoscendo priorità ai lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola di infanzia, alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D. Lgs 151/2001, ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 del L. 104/1992 e approvando i relativi schemi di accordo e monitoraggio.

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è tornata ad essere quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

Il Comune di Gazzada Schianno si è allineato tempestivamente alle citate disposizioni normative ed è stata ripristinata la regolamentazione interna ante Covid che non contempla il lavoro agile come modalità organizzativa di espletamento della prestazione lavorativa dei dipendenti.

Coerentemente con quanto sopra esposto, l'Ente non si è dotato del Regolamento sul lavoro agile che, alla luce del quadro normativo vigente e di quanto prescritto dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, è comunque necessario, laddove ne ricorrano i presupposti per potere legittimamente procedere alla sottoscrizione dell'accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Non si esclude la possibilità che l'Amministrazione Comunale proceda ad una futura revisione dei processi e delle attività svolgibili in modalità agile, anche solo parzialmente.

Sottosezione 3.3. - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 nonché il Piano Assunzionale annuale 2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 21.11.2023.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023

TOTALE: n. 17 unità di personale a tempo indeterminato

di cui:

n. 12 a tempo pieno

n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 8 Funzionari

così articolati:

n. 2 con profilo di Specialista in attività tecniche

n. 1 con profilo di Specialista in attività contabile

n. 2 con profilo di Specialista in attività amministrative

n. 1 con profilo di Assistente Sociale

n. 1 con profilo di Bibliotecario

n. 1 con profilo di Specialista dell'Area Vigilanza

n. 9 Istruttori

così articolati:

n. 6 con profilo di Istruttore Amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico

n. 1 con profilo di Istruttore Contabile

n. 1 con profilo di Agenzia di Polizia Locale

Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,69%**

Popolazione residente al 31.12.2022 – n. 4.600 – fascia D

SPESA DI PERSONALE ultimo rendiconto approvato – anno 2022 - € 801.904,11

ENTRATE CORRENTI – rendiconti di gestione dell'ultimo triennio

ANNO 2020	3.569.290,66
ANNO 2021	3.534.882,83
ANNO 2022	3.678.143,33
MEDIA TRIENNIO	3.594.105,61
A dedurre Fondo Crediti dubbia esigibilità bilancio 2022	209.092,76

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	3.385.012,85
--	--------------

Rapporto tra spese di personale e entrate correnti = 23,69%

€ 801.904,11/3.385.012,85*100

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,2%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 161.291,05, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 880.088,56:

TABELLA 1 art. 4

Media entrate correnti triennio al netto FCDE € 3.385.012,85 x valore soglia 27.2% = € 920.723,48

Incremento teorico massimo per assunzioni a tempo indeterminato € 920.783,48 – spesa di personale rendiconto 2022 € 801.904,11 = € 118.819,38

Limite di spesa da applicare nell'anno 2023 – € 920.723,48

- Non ricorre 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 superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una "soglia" di spesa pari a Euro 930.552,70 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 726.994,30 un incremento, pari al 28%, per Euro 203.558,40)

Includendo le azioni assunzionali di cui a deliberazione di G.C. n. 60/2023, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, nell'importo di € 802.761,00.

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.

I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

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 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 886.518,91

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 857.061,00 (Irap inclusa)

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Eventuali assunzioni a tempo determinato autorizzate per il triennio 2024/2026 con deliberazione di G.C. n. 60/2023 in caso di necessità per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale avverranno nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 convertito in legge 122/2010 nell'importo complessivo di € 33.431,97.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

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

il Comune di Gazzada Schianno non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Evoluzione dei fabbisogni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

Nell'anno 2024 è prevista l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico, procedura per la quale è attualmente in corso di pubblicazione il relativo bando di concorso pubblico per esami.

I posti che si renderanno vacanti a seguito di eventuali dimissioni e/o richieste di mobilità esterna saranno coperti tramite mobilità esterna, scorrimento di graduatorie o concorso pubblico nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato.

Certificazione del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 16 del 15.11.2023, prot. n. 7486 del 15.11.2023.

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024-2026

AREA	SERVIZI	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI
Affari Generali	- Segreteria - Cimiteriale - Demografici - Gestione del personale	Funzionario Specialista Attività Amministrative Istruttore Amministrativo	n. 1 tempo pieno n. 1 tempo pieno (x 24 ore) n. 2 tempo pieno
Finanziaria	- Gestione contabile - Tributi	Funzionario Specialista Attività Contabile Istruttore Amministrativo Istruttore Contabile	n. 1 tempo pieno n. 1 tempo pieno n. 1 tempo pieno
Politiche Attive per la Comunità	- Servizio Sociale - Bibliotecaria - Servizi scolastici - Comunicazione	Funzionario Assistente Sociale Funzionario Bibliotecario Istruttore Amministrativo	n. 1 part-time n. 1 part-time n. 1 tempo pieno n. 1 part-time
Polizia Locale	- Polizia Amministrativa - Polizia Giudiziaria	Funzionario Specialista Area Vigilanza Funzionario Specialista Attività Amministrative Istruttore Agente di Polizia Locale	n.1 tempo pieno n. 1 tempo pieno (x 12 ore) n. 1 part-time
Tecnica	- Edilizia privata - Urbanistica - SUAP - LL PP e gestione territorio	Funzionario Specialista Attività Tecniche Istruttore Tecnico Istruttore Amministrativo	n. 2 tempo pieno n. 2 tempo pieno n. 1 part-time

Il Piano triennale delle azioni positive con le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 04.12.2023.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.