



COMUNE DI MARCELLINA

*Città Metropolitana
di Roma Capitale*

COPIA

Deliberazione della Giunta Comunale

Numero 17 Del 11-04-2024

**Oggetto: Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026
- Art. 6, D.L. n. 80/2021 e art. 6 D.M. 132/2022**

L'anno duemilaventiquattro il giorno undici del mese di aprile, alle ore 17:00, presso questa Sede Municipale si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge, per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione, sono presenti i Signori:

Lundini Alessandro	SINDACO	P
Danieli Alessandra	VICE SINDACO	P
Cara Cinzia	ASSESSORE	P
Salvatori Enrico	ASSESSORE	P
Paoloni Simone	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Sig. Lundini Alessandro in qualità di SINDACO.

Partecipa alla riunione, esercitando le funzioni di cui all'art. 97 , comma 4, lettera a, del D.Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Fiori Elena.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

PARERI ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000

PARERE: Favorevole in ordine alla REGOLARITA' TECNICA

Data: 12-02-2024

Il Responsabile del servizio
F.to Rossi Rita

PARERE: Favorevole in ordine alla REGOLARITA' TECNICA

Data: 09-02-2024

Il Responsabile del servizio
F.to Fiori Elena

PARERE: Favorevole in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE

Data: 12-02-2024

Il Responsabile del servizio
F.to Rossi Rita

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 35 in data 21/12/2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 1 in data 16/01/2024., esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 11/04/2024 con la quale è stata modificata della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 relativa alla programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 prevedendo l'autorizzazione alla spesa per le seguenti unità di personale:

Anno 2024:

- ✓ N. 1 Funzionario (ex categoria D) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Finanziaria e Servizi Sociali;
- ✓ N. 1 Funzionario (ex Categoria D) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Amministrativa.
- ✓ N. 1 Funzionario (ex Categoria D) a tempo part time (18 ore settimanali) ed determinato da assegnare all'Area Assetto del Territorio da reclutare ai sensi dell'art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000.

Anno 2025:

- ✓ N. 1 Funzionario (ex categoria D) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Polizia Locale;
- ✓ N. 1 istruttore (ex categoria C) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Polizia Locale.

Anno 2026:

- ✓ N. 1 Operatore Esperto (ex categoria B) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Assetto del Territorio - Lavori Pubblici - Urbanistica

Preso atto che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

“1. Per 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 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, di seguito denominato Piano, 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.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai

processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

Visti inoltre:

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;

- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”;
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. *In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114*”;
- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane*”.
- il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;

Dato atto che il Comune di Marcellina alla data del 31 dicembre 2023 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 20;

Visto che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il quale all'art. 1, c. 3 dispone: “3. *Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021*” e precisamente: “6. (...) *con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”.

Rilevato che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, “1. *Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della*

performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.”

Visto inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Rilevato che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, c. 3, che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”*;
- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;
- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Preso atto che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

Preso inoltre atto che il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”*;
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”*

- all'art. 7, c. 1, che *“Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”*
- all'art. 8, c. 2, 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”;*
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Vista la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. del 30 giugno 2022;

Considerato quanto sopra, si propone di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, come allegato alla presente deliberazione;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Con votazione palese resa per alzata di mano ed avente il seguente esito:

Presenti: 5;

Votanti: n. 5;

Favorevoli: n. 4;

Astenuti: n. 0;

Contrari: n. 1 (Cinzia Cara);

DELIBERA

1. Di approvare, ai sensi dell’art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere copia del presente atto alla Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL.;
3. Di subordinare la possibilità di avviare le nuove assunzioni programmate dall’Ente all’approvazione da parte della sopra richiamata Commissione della sezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale, giusta previsione del comma 7 dell’art. 259 del D.Lgs. n. 267/2000;

4. Di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, c. 2, lett. da a) a g), D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
5. Di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
6. di dare mandato al Responsabile di Area di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
7. di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata votazione palese resa per alzata di mano ed avente il seguente esito:

Presenti: 5;

Votanti: n. 5;

Favorevoli: n. 4;

Astenuti: n. 0;

Contrari: n. 1 (Cinzia Cara);

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Lundini Alessandro

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Fiori Elena

Rep. n° 233

REFERTO DI PUBBLICAZIONE – Art. 124 D. Lgs 267/2000

Il sottoscritto Messo Comunale,
visti gli atti d'ufficio

ATTESTA CHE

la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna per rimanervi 15 giorni consecutivi all'albo pretorio on line di questo Comune, accessibile al pubblico (art. 32 comma 1° della legge 18 giugno 2009 n.69) e trasmessa con nota prot.n 6438 ai capigruppo consiliari

Li 15-04-2024

Il Messo Comunale
F.to Fiori Elena

DECLARATORIA DI ESECUTIVITÀ – Art. 134 D. Lgs 267/2000

Io sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTO

Che la presente deliberazione:

È stata dichiarata immediatamente esecutiva ex art. 134, 4° comma, D. Lgs. 267/2000.

Marcellina lì, 15-04-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Fiori Elena

È copia conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo.

Li

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Comune di Marcellina
Città metropolitana di Roma
Capitale

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

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

PREMESSA

Il legislatore ha introdotto novità nel sistema dell'anticorruzione e trasparenza con il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*.

L'introduzione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), in cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, ha portato ad un documento di programmazione unitario assieme ad altri strumenti di programmazione.

Per il Comune di MARCELLINA, Ente con meno di 50 dipendenti, è previsto un PIAO in forma semplificata secondo le disposizioni previste dal D.M. del 24 giugno 2022.

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:

- 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.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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:

- 1) il Piano della performance;
- 2) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- 3) il Piano organizzativo del lavoro agile;
- 4) 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 (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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente agli adempimenti contenuti nell'art. 3, comma 1, lettera c) n. 3 e nell'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132;

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

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

Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 24 giugno 2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale, viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. E' pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Ai sensi dell'art. 11 del D.M. 24 giugno 2022 negli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è approvato dalla Giunta.

ARCHITETTURA DEL PIAO

Comune di Marcellina			
SEZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA	Amministrazioni	Amministrazioni

DI PROGRAMMAZIONE	DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	con più di 50 dipendenti	con <u>meno</u> di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione	SI	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.	SI	NO
2.2. Performance	Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto D.Lgs.	SI	NO
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, potrà contenere: - Valutazione di impatto del contesto esterno - Valutazione di impatto del contesto interno - Mappatura dei processi - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure. - Programmazione dell'attuazione della trasparenza	SI	SI
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione / Ente: • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e 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	SI	SI

	<p>termini di numero di dipendenti in servizio;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 		
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le condizionalità e i fattori abilitanti - 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 	SI	SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente - Programmazione strategica delle risorse umane - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse - Strategia di copertura del fabbisogno - Formazione del personale 	SI	SI in parte
4. MONITORAGGIO	<p>In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>	SI	<p>NO</p> <p>Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere</p>

			all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".
--	--	--	---

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1	
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione	
Comune di	MARCELLINA
Indirizzo	PIAZZA CESARE BATTISTI 14
Recapito telefonico	0774/42701
Indirizzo sito internet	https://www.comune.marcellina.rm.it/hh/index.php
e-mail	protocollo@comune.marcellina.rm.it
PEC	protocollo@pec.comune.marcellina.rm.it
Codice fiscale/Partita IVA	Cod. Fisc. 86002050580 – Part. IVA 02146041005
Sindaco	Alessandro Lundini
Numero dipendenti al 31.12.2023	20
Numero abitanti al 31.12.2023	7051

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Sezione per la quale non ricorre alcun obbligo di implementazione in forza di quanto previsto dall'art. 6, del D.P.C.M. n. 132, "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della

Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. 2. 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. 3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo".

Ad ogni buon conto si rimanda alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 21/12/2023, consultabile sul sito istituzionale del Comune di Marcellina [al link https://www.halleyweb.com/c058056/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/318/sezione/Trasparenza/Atti Generali](https://www.halleyweb.com/c058056/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/318/sezione/Trasparenza/Atti%20Generali), come previsto dal DM 24 giugno 2022 art. 3 c. 2.

2.2 Performance

Il Comune di Marcellina è un Ente con meno di 50 dipendenti per cui non è tenuto alla compilazione di questa sezione, ma ha comunque provvede a redigere un Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della Performance per il triennio 2024-2026 e, in particolare, per l'anno 2024, allo scopo di evidenziare gli obiettivi che l'Amministrazione

comunale intende perseguire e, nel contempo, consentire l'erogazione del trattamento salariale accessorio legato al raggiungimento dei risultati fissati dall'Amministrazione.

Il Piano delle Performance 2024-2026, di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009, definisce gli obiettivi gestionali assegnati ai Responsabili di Area, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi strategici approvati con il DUP

Questo strumento programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Comune di Marcellina ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. n. 82 dell'11/12/2020 e successivamente modificata ed integrata con le successive deliberazioni della Giunta Comunale nn. 81 del 10/12/2021 e n. 17 del 14/04/2022, il Regolamento comunale per la misurazione e la valutazione della performance.

L'art. 3 del citato regolamento disciplina il ciclo della performance prevedendo che:

- la Giunta adotta annualmente il Piano dettagliato degli obiettivi. In esso sono indicati gli obiettivi di performance con la contestuale assegnazione del relativo peso teorico massimo, sia esso organizzativa che individuale, sia generale che specifico, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici;
- nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione può dar luogo, su richiesta del Segretario Comunale, al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla giunta, se del caso, la modifica degli stessi;
- alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati ed alla valutazione dell'attività svolta dai titolari di posizione organizzativa, nonché ove previsto o richiesto da parte del sindaco, dell'attività svolta dal segretario;
- il Nucleo di Valutazione effettua sulla base delle relazioni presentate dai responsabili di posizione organizzativa, la valutazione della performance individuale e di quella organizzativa, nonché delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi, dandone informazione ai responsabili di posizione organizzativa;
- gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo.

Le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedono l'obbligatorietà della sezione relativa alla Performance per gli Enti con meno di 50 dipendenti ma essendo l'Ente onerato ad effettuare efficacemente una programmazione collegata al bilancio ritiene di dover declinare all'interno della presente sezione il piano della performance, redatto in modo semplificato e che contenga almeno gli obiettivi operativi ed esecutivi solitamente raccolti all'interno del Piano esecutivo di gestione o nel Piano degli obiettivi.

La Corte dei Conti, infatti, in più di una pronuncia si è espressa per l'obbligatorietà di un piano obiettivi negli enti, senza distinzione di dimensione. Appare pertanto opportuno, anche per poter distribuire le premialità collegate alla realizzazione delle performance

(retribuzione di risultato ai Responsabili e Dipendenti), redigere questa sottosezione.

Di seguito l'elenco degli obiettivi generali di Ente, intersettoriali, nonché relativi ad ogni Settore.

AREA AMMINISTRATIVA

1) Ricognizione dei servizi pubblici locali a rilevanza economica ai sensi del D. Lgs. n. 201/2022.

Entro il 31 dicembre di ogni anno, gli enti locali e le loro forme associative con popolazione superiore a 5.000 abitanti devono procedere con la ricognizione dei servizi pubblici locali a rilevanza economica, allegando una specifica relazione al provvedimento di analisi e razionalizzazione periodica delle società partecipate. Nell'anno 2023 si è proceduto ad una prima stesura della relazione e considerato che essendo stato il 2023 il primo anno necessita di un maggiore affinamento anche in relazione alle eventuali criticità o richieste di integrazioni.

Peso 15

Responsabile: Dott.ssa Elena Fiori

Dipendenti coinvolti: Emidio Cecchetti.

2) Predisposizione dello stato civile in digitale

L'obiettivo si propone di applicare in pieno gli adeguamenti tecnico-operativi previsti, sia nella fase di interazione con comuni già transitati in digitale, che nella preparazione fattiva affinché si possa garantire per il primo gennaio 2025 l'adesione del Comune di Marcellina alla transizione digitale per lo stato civile, dismettendo il cartaceo ed assumendo la piena operatività del digitale.

Peso 15

Responsabile: Dott.ssa Elena Fiori

Dipendenti coinvolti: Anna Lattanzi e Pietro Cerquatti

3) Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, misurati dall'indicatore di ritardo annuale ex art. 1, comma 859, lett. b) e comma 861, L. 145/2018

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, nell'ambito delle disposizioni per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, ha previsto che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (quindi, anche gli Enti Locali), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Peso 30

Responsabile: Dott.ssa Elena Fiori

Dipendenti coinvolti: Emidio Cecchetti.

4) Prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

Partecipazione alle attività di esecuzione delle misure di prevenzione della corruzione e garantire la completezza del contenuto della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente

Peso 5

Responsabile: Dott.ssa Elena Fiori

Dipendenti coinvolti: Emidio Cecchetti, Pietro Cerquatti, Anna Lattanzi.

AREA FINANZIARIA E SERVIZI SOCIALI

1) Predisposizione del contratto collettivo decentrato normativo di recepimento degli istituti giuridici del CCNL 16/11/2022

Peso: 15

Responsabile: Dott.ssa Rita Rossi

Dipendenti coinvolti: Katia Conti.

2) Mantenimento della tempistica pagamenti e controllo dello stock dei debiti dal 31/12/2024 con aggiornamento della piattaforma della certificazione dei crediti.

L'obiettivo è mantenere lo stock di debito al 31/12 nei limiti previsti allo scopo di ridurre al minimo l'impatto del fondo di garanzia per i crediti commerciali, fondo che deve essere costituito in caso di mancato rispetto della tempistica prevista per il rispetto dei tempi di pagamento e in caso di mancata riduzione dello stock di debito commerciale scaduto e non pagato al 31/12 dell'anno precedente.

Peso: 30

Responsabile: Dott.ssa Rita Rossi

Dipendenti coinvolti: Katia Conti, Alessia Giubilei Angela Meucci, Nunzia Valeriani

3) Definizione procedura per l'assegnazione degli alloggi ATER

Peso: 15

Responsabile: Dott.ssa Rita Rossi

Dipendenti coinvolti: Nunzia Valeriani;

4) Prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

Partecipazione alle attività di esecuzione delle misure di prevenzione della corruzione e garantire la completezza del contenuto della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente

Peso: 5

Responsabile: Dott.ssa Rita Rossi

Dipendenti coinvolti: Katia Conti, Alessia Giubilei Angela Meucci, Nunzia Valeriani

AREA ASSETTO DEL TERRITORIO, LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA

1) Servizio di assistenza e manutenzione ordinaria/straordinaria dell'impianto di Videosorveglianza comunale

Peso 10

Responsabile: Geom. Massimo Imperiali

Dipendenti coinvolti: Cesare Di Somma, Fausto Maria Giammusso;

2) Revisione infrannuale del piano finanziario TARI 2022-2025 – annualità 2024.

La deliberazione ARERA 363/2021/R/Rif, introduttiva del Metodo Tariffario per il periodo regolatorio 2022- 2025, aveva previsto all'articolo 8 la revisione obbligatoria del Piano Finanziario TARI con riferimento alle annualità 2024 e 2025. L'Autorità aveva demandato ad un successivo provvedimento la definizione delle nuove indicazioni metodologiche. Il 3 agosto 2023 ARERA ha poi pubblicato la deliberazione 389/2023/R/Rif con la quale vengono stabilite le disposizioni aventi ad oggetto la definizione delle regole e delle procedure per l'aggiornamento biennale dei piani economico-finanziari, ai fini della rideterminazione, per le annualità 2024 e 2025, delle entrate tariffarie di riferimento. Gli interventi apportati dalle nuove disposizioni attengono in particolare: - agli adeguamenti contabili e monetari per l'aggiornamento dei costi riconosciuti sulla base dei rilevanti incrementi inflattivi; - al limite alla crescita annuale delle entrate tariffarie, anche tenuto conto del coordinamento con le misure introdotte sull'efficienza della raccolta differenziata e sugli impianti di trattamento dei rifiuti urbani, dalla Deliberazione 387/2023; - alle ulteriori regole per la determinazione dei costi operativi incentivanti e delle componenti a conguaglio

Peso 10

Responsabile: Geom. Massimo Imperiali

Dipendenti coinvolti: Cesare Di Somma e Maurizio Salvatori

3) Manutenzione patrimonio comunale.

Il presente obiettivo si prefigge di mantenere monitorato e costantemente mantenuto il patrimonio comunale, che va preservato nella sua funzionalità in ogni sua componente. A tal fine, l'area provvederà a:

- monitorare costantemente il patrimonio comunale attraverso controlli periodici sullo stato di funzionamento e di efficienza delle proprietà pubbliche;
- prendere in carico le richieste di interventi manutentivi provenienti dagli uffici competenti, dai fruitori dei beni, dagli Assessori competenti e anche da cittadini, qualora le stesse siano specifiche e circostanziate;
- effettuare di tempestivi sopralluoghi per l'analisi delle problematiche segnalate al fine della definizione di una corretta e rapida strategia di intervento (soprattutto in caso di emergenza);
- attivare un piano di azioni secondo una scala di priorità ed emergenza per gli interventi segnalati;
- gestire e coordinare le ditte manutentrici per conto del Comune;

- effettuare una puntuale e scrupolosa attività di controllo dell'esecuzione a regola d'arte degli interventi effettuati.

Peso 10

Responsabile: Geom. Massimo Imperiali

Dipendenti coinvolti – Mirko Lattanzi e Pasquale Tozzi.

4) Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, misurati dall'indicatore di ritardo annuale ex art. 1, comma 859, lett. b) e comma 861, L. 145/2018

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, nell'ambito delle disposizioni per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, ha previsto che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (quindi, anche gli Enti Locali), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Peso 30

Responsabile: Geom. Massimo Imperiali

Dipendenti coinvolti Cesare Di Somma, Fausto Maria Giammusso, Maurizio Salvatori.

5) Prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

Partecipazione alle attività di esecuzione delle misure di prevenzione della corruzione e garantire la completezza del contenuto della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

Peso 5

Responsabile: Geom. Massimo Imperiali

Dipendenti coinvolti: Cesare Di Somma, Fausto Maria Giammusso, Maurizio Salvatori.

AREA VIGILANZA

6) Contrasto e repressione alla circolazione con veicolo sprovvisto di copertura assicurativa obbligatoria.

La circolazione del veicolo senza copertura assicurativa RCA costituisce un illecito amministrativo sanzionato dall'art. 193 C.d.S.. La norma intende tutelare la sicurezza pubblica e garantire la risarcibilità del danno in caso di sinistro e, quindi, il suo rispetto è di primario interesse per la collettività. Nell'ambito dell'attività di controllo verranno quindi raffrontati i dati ottenuti dalle compagnie assicurative mediante visura; in caso di mancanza di copertura, verrà notificato all'obbligato in solido l'invito a produrre il certificato di assicurazione ai sensi dell'art. 180 co. 8 C.d.S. In caso di inottemperanza, verrà redatto verbale ai sensi dell'art. 180 co. 8 C.d.S. e dell'art. 193 C.d.S.

Peso 15

Responsabile: Letizia Moscarelli

Dipendenti coinvolti Maria Canini – Paola Passacantilli.

7) Controlli della regolamentazione della viabilità e della segnaletica presente sul territorio.

L'articolazione della viabilità sul territorio impone un controllo dell'efficacia della regolamentazione della viabilità e una verifica della segnaletica stradale stessa, che deve presentare le caratteristiche di conformità alle disposizioni del Regolamento al Codice della Strada, della coerenza, credibilità, visibilità e leggibilità. L'Ufficio effettuerà gli opportuni accertamenti sull'attuale regolamentazione della viabilità e sulla corretta e completa apposizione della segnaletica proponendo eventuali modifiche o integrazioni alle ordinanze e la sistemazione della segnaletica stradale ove carente o difforme.

Peso 15

Responsabile: Letizia Moscarelli

Dipendenti coinvolti Maria Canini – Paola Passacantilli.

8) Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, misurati dall'indicatore di ritardo annuale ex art. 1, comma 859, lett. b) e comma 861, L. 145/2018

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, nell'ambito delle disposizioni per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, ha previsto che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (quindi, anche gli Enti Locali), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Peso 30

Responsabile: Letizia Moscarelli

Dipendenti coinvolti Maria Canini – Paola Passacantilli.

9) Prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

Partecipazione alle attività di esecuzione delle misure di prevenzione della corruzione e garantire la completezza del contenuto della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

Peso 10

Responsabile: Letizia Moscarelli

Dipendenti coinvolti: Maria Canini – Paola Passacantilli.

SEGRETARIO COMUNALE

- 1) COLLABORAZIONE E ASSISTENZA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA NEI CONFRONTI DELLA STRUTTURA GESTIONALE;

- 2) ASSISTENZA AL SINDACO E AGLI ORGANI DI GOVERNO PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI STRUMENTI GIURIDICO - AMMINISTRATIVI PIÙ IDONEI PER CONSENTIRE L'OTTIMALE CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE;
- 3) FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA DEI DIRIGENTI/RESPONSABILI;
- 4) PARTECIPAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO E DELLA GIUNTA, CURANDONE LA VERBALIZZAZIONE.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Si evidenzia l'utilità del coordinamento tra il PTPCT e gli altri piani integrati nel PIAO, al fine di "sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni".

Saranno inoltre tenute in debito conto le esigenze di aggiornamento emerse, nel periodo di attuazione del PTPCT, nella costante attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, a conferma di un metodo finalizzato ad implementare il Piano quale strumento di miglioramento dell'azione amministrativa.

Anac ha previsto un'unica programmazione per il triennio.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Ciò avviene solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione quali:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate in modo significativo le altre sezioni del PIAO.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Comune di Marcellina con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 28/03/2023 ha già approvato il piano triennale 2023/2025 di prevenzione della corruzione e per la trasparenza costituente la SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132) del PIAO.

Con la suddetta sottosezione sono stati mappati i **processi**.

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.

Con comunicato del 10/01/2024 del Presidente dell'Autorità Nazionale anticorruzione è stato precisato 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).

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.

Considerato che per il Comune di Marcellina ricorrono tutte e 4 le precedenti ipotesi per l'anno 2024 restano confermate le previsioni del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 28/03/2023 e confluito nel PIAO 2023/2025 come sua sottosezione giusta la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 26/09/2023.

Per quanto concerne la sezione amministrazione trasparente vengono inserite le seguenti modifiche al piano.

TRASPARENZA E DIGITALIZZAZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI. LE NUOVE NORME DAL 2024

Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito a innovarne significativamente l'assetto.

L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia il successivo 1° luglio 2023, del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016, hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

L'aspetto particolarmente rilevante del nuovo codice è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato.

L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina pertanto la seguente tripartizione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio codice;
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Le esigenze di sempre maggiore trasparenza sono state più volte sottolineate dal l'ANAC, che, con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, avente ad oggetto l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, tra le altre cose, ha disposto il rinnovamento della prevenzione della corruzione e delle disposizioni in materia di trasparenza dei contratti pubblici. In particolare, con l'Allegato 9 al PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2022, l'Autorità ha imposto l'adeguamento immediato degli obblighi concernenti la sottosezione "Bandi di gara e contratti" delle sezioni Amministrazione Trasparente e Società Trasparente dei portali istituzionali degli Enti pubblici.

In particolare sono state inserite nuove voci della sezione "Bandi di gara e contratti":

- ✓ Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare
- ✓ Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture

- ✓ Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico
- ✓ Avvisi di pre-informazione
- ✓ Delibere a contrarre
- ✓ Avvisi e bandi
- ✓ Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea
- ✓ Commissione giudicatrice
- ✓ Avvisi relativi all'esito della procedura
- ✓ Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto
- ✓ Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando
- ✓ Verbali delle commissioni di gara
- ✓ Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC
- ✓ Contratti
- ✓ Collegi consultivi tecnici
- ✓ Fase esecutiva
- ✓ Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione
- ✓ Concessioni e partenariato pubblico privato
- ✓ Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile
- ✓ Affidamenti in house
- ✓ Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni
- ✓ Progetti di investimento pubblico

L'ANAC ha infine rivisto anche le modalità di pubblicazione, stabilendo che le stesse non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma dovranno essere ordinate per tipologia di appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento.

Con Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 – l'Anac ha adottato i provvedimenti in materia di Trasparenza con riferimento all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante l'individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha apportato modifiche e integrazioni alla precedente delibera n. 264 del 20 giugno 2023, focalizzando l'attenzione sulla trasparenza dei contratti pubblici.

Con la nuova delibera, l'Autorità fornisce ulteriori dettagli e chiarezza sulle modalità di adempimento di tali obblighi di pubblicazione.

Obblighi e modalità di pubblicazione dal 1° gennaio 2024

Per adempiere agli obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono comunicare tempestivamente alla BDNCP (Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici) tutti i dati e le informazioni specificati nell'articolo 10 del provvedimento. La trasmissione avviene attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale e i dati sono consultabili tramite la PCP.

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono anche inserire un collegamento ipertestuale sulla propria sezione "Amministrazione trasparente" che rimandi ai dati completi nella BDNCP, garantendo così trasparenza sull'intera procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione.

Qualità della pubblicazione

La pubblicazione dei dati e delle informazioni relative ai contratti pubblici è soggetta a rigidi criteri di qualità al fine di garantire un accesso informativo adeguato. Questi criteri, imposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, comprendono:

- ✓ **Integrità:** I dati devono essere completi e non alterati, garantendo una rappresentazione accurata delle informazioni legate al ciclo di vita del contratto pubblico.
- ✓ **Aggiornamento costante:** Le informazioni pubblicate devono essere costantemente aggiornate per riflettere qualsiasi cambiamento o sviluppo nella procedura del contratto, dall'inizio all'esecuzione.
- ✓ **Completezza:** Tutti gli aspetti rilevanti del contratto pubblico devono essere inclusi nella pubblicazione, evitando omissioni che potrebbero compromettere la chiarezza e l'efficacia delle informazioni.
- ✓ **Tempestività:** La pubblicazione deve avvenire in tempi rapidi, garantendo che le informazioni siano disponibili al pubblico senza ritardi ingiustificati.
- ✓ **Semplicità di consultazione:** I dati devono essere presentati in modo chiaro e comprensibile, facilitando la consultazione da parte di qualsiasi interessato, anche senza competenze tecniche specifiche.
- ✓ **Comprensibilità:** Le informazioni pubblicate devono essere redatte in modo comprensibile anche per coloro che non sono esperti nel settore, promuovendo la comprensione diffusa.
- ✓ **Omogeneità:** La pubblicazione deve seguire uno standard uniforme per garantire coerenza e facilitare il confronto tra diverse informazioni.
- ✓ **Facile Accessibilità:** Gli utenti devono poter accedere facilmente alle informazioni, sia tramite la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) che attraverso i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti.
- ✓ **Conformità ai Documenti Originali:** Le informazioni pubblicate devono rispecchiare fedelmente i documenti originali del contratto pubblico, evitando distorsioni o interpretazioni improprie.

- ✓ **Indicazione della Provenienza:** Ogni informazione pubblicata deve indicare chiaramente la sua fonte, fornendo trasparenza sulla provenienza dei dati.
- ✓ **Riutilizzabilità:** I dati devono essere strutturati in modo tale da consentire il loro riutilizzo, promuovendo la condivisione e la disseminazione delle informazioni per scopi legittimi.

Le informazioni devono rimanere accessibili per almeno cinque anni, garantendo una periodica disponibilità delle informazioni anche a distanza di tempo dall'esecuzione del contratto.

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, la trasparenza dei contratti pubblici è allo stato governata da norme differenziate, che determinano distinti **regimi di pubblicazione dei dati** e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati entro il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.
- b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima e dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.
- c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati successivamente al 1° luglio e conclusi entro il 31 dicembre 2023.
- d) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1°gennaio 2024.

La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati entro il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le disposizioni del d.lgs. 50/2016 (art. 29) e secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9 al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima e dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	<p>DOPPIO REGIME DI TRASPARENZA</p> <p>Per il periodo dalla pubblicazione del bando fino al 31 dicembre 2023: pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le disposizioni del d.lgs. 50/2016 (art. 29) e secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9 al PNA 2022.</p> <p>Dal 1° gennaio 2024: pubblicazione dei dati attinenti allo stato della procedura/contratto mediante invio alla BDNCP e la pubblicazione in AT in conformità con quanto previsto agli artt. 19 e ssgg del nuovo codice e nelle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023.</p>
Contratti con bandi e avvisi pubblicati successivamente al 1° luglio e conclusi entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le disposizioni del d.lgs.

	50/2016 (art. 29) e secondo le indicazioni ANAC di cui all' All. 9 al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Gli obblighi di pubblicazione sono assolti mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023.

All. 1) Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023
ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI"
Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti

ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE

<u>Denominazione sotto-sezione I livello</u>	<u>Riferimento normativo</u>	<u>Contenuto dell'obbligo</u>	<u>Aggiornamento</u>
SOTTO-SEZIONE "Bandi di gara e contratti"	Art. 30, d.lgs. 36/2023 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche
	ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Tempestivo
	ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4)	Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi,	Tempestivo

		per assenza di acquisti di forniture e servizi.	
	Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Tempestivo
	Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali	<u>Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi</u> Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).	Tempestivo
	Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020 Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</u> Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale

PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO INSERIRE IL LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023

PER CIASCUNA PROCEDURA SONO PUBBLICATI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI

	<u>Fase</u>	<u>Riferimento normativo</u>	<u>Contenuto dell'obbligo</u>	<u>Aggiornamento</u>	<u>Note</u>
--	-------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------	-------------

			<p>1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato)</p> <p>2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato)</p> <p>3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato</p>		
	Pubblicazione	<p>Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)</p> <p>Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico obbligatorio</p>	<p>Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento</p>	Tempestivo	
		<p>Art. 82, d.lgs. 36/2023 Documenti di gara</p> <p>Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)</p>	<p>Documenti di gara. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte</p>	Tempestivo	

	Affidamento	Art. 28, d.lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo	
		Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)	<u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:</u> Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	
		Art. 10, co. 5; art. 14, co. 3; art. 17, co. 2; art. 24; art. 30, co. 2; art. 31, co. 1 e 2; D.lgs. 201/2022 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica	Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali: 1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per	Tempestivo	L'ANAC, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato hanno elaborato alcuni schemi tipo, tra cui quelli relativi ai seguenti documenti: - Relazione sulla scelta della modalità di gestione del servizio pubblico locale, come previsto dall'art. 14, co. 3; - Motivazione qualificata richiesta dall'art. 17, co. 2, in caso di affidamenti diretti a società in house di importo superiore alle soglie di rilevanza europea in materia di contratti pubblici. Resta fermo l'obbligo di trasmissione ad ANAC come espressamente previsto all'art. 31, co. 2, d.lgs. 201/2022

			<p>affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale;</p> <p>4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2);</p> <p>5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)</p>		<p>La documentazione è disponibile al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizi-pubblici-locali-di-rilevanza-economica</p>
	Esecutiva	Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 Collegio consultivo tecnico	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo	
		<p>Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla l. 108/2021</p> <p>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati</p> <p>D.P.C.M 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali</p>	<p><u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:</u></p> <p>1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici</p>	Tempestivo	

		<p>e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)</p>	<p>dipendenti</p> <p>2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)</p>		
	Sponsorizzazioni	<p>Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023</p> <p>Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato</p>	<p>Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro:</p> <p>1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.</p>	Tempestivo	

	Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Art. 140, d.lgs. 36/2023 Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzari ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Tempestivo	
	Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs. 36/2023 Procedura di affidamento	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Tempestivo	

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

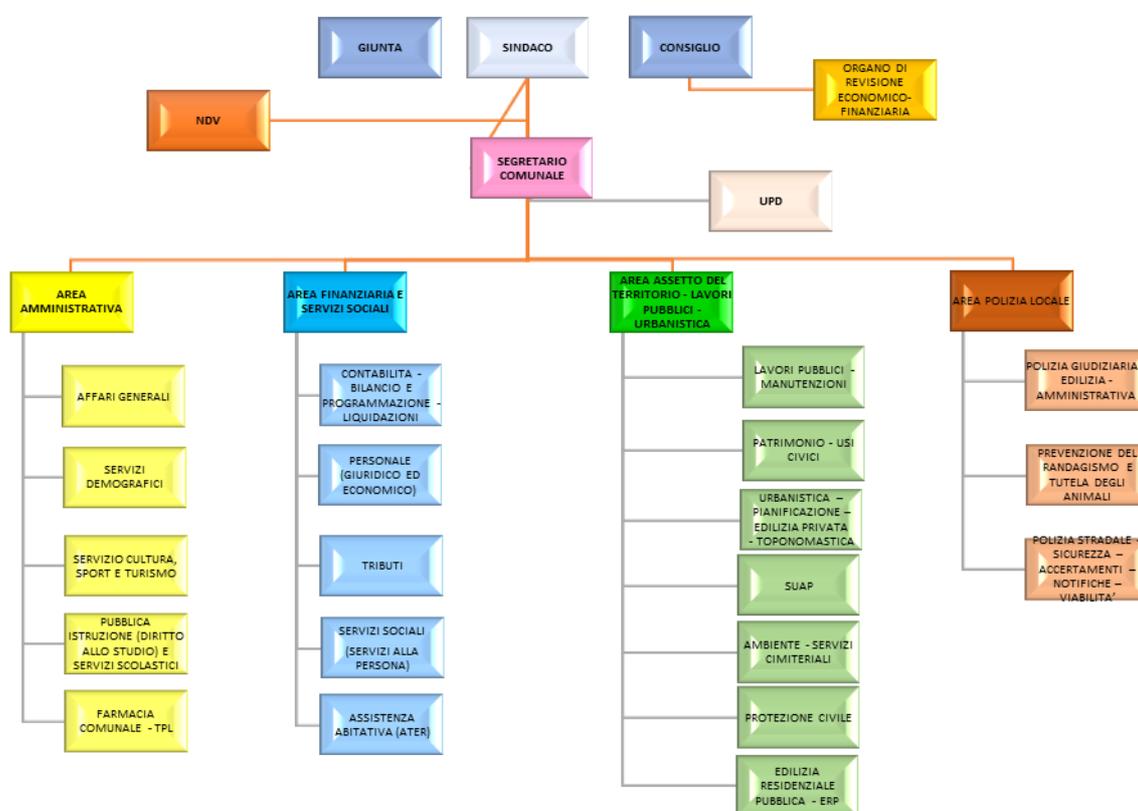
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- 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.

ORGANIGRAMMA

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'organigramma dell'ente, da ultimo approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 13/05/2020.



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Per la direzione delle strutture sopra evidenziate sono stati assegnanti i seguenti incarichi di elevata qualificazione:

- Dott.ssa Elena Fiori – Segretario Comunale – Responsabile ad interim dell'Area Amministrativa;
- Dott.ssa Rita Rossi - Incarico di Elevata qualificazione dell'Area Finanziaria e Servizi Sociali;
- Geom. Massimo Imperiali – Incarico di Elevata qualificazione dell'Area Assetto del Territorio – Lavori Pubblici – Urbanistica;
- Dott.ssa Letizia Moscarelli - Incarico di Elevata qualificazione dell'Area Polizia Locale

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Area Amministrativa

Dipendenti assegnati n. 4:

Emidio Cecchetti: istruttore

Pietro Cerquatti: operatore esperto

Bernardino Gubinelli: operatore esperto – attualmente in comando presso altro Ente

Anna Lattanzi: istruttore

Area Finanziaria e Servizi Sociali

Dipendenti assegnati n. 5:

Katia Conti: istruttore

Aleandro Giosi: istruttore – attualmente in comando presso altro Ente

Alessia Giubilei: istruttore

Angela Meucci: istruttore

Nunzia Valeriani: istruttore

Area Assetto del Territorio – Lavori Pubblici – Urbanistica

Dipendenti assegnati n. 6:

Andrea Cecchetti: istruttore che con decorrenza dal 01/01/2024 ha rassegnato le proprie dimissioni per assunzione verso altro ente chiedendo la conservazione del posto di lavoro sino al 30/06/2024

Di Somma Cesare: istruttore

Fausto Maria Giammusso: istruttore

Lattanzi Mirko: operatore esperto

Salvatori Maurizio: istruttore

Tozzi Pasquale: operatore esperto

Area Polizia Locale

Dipendenti assegnati n. 2:

Maria Canini: istruttore

Paola Passacantilli: istruttore

I profili di ruolo descrivono le competenze, le conoscenze e le responsabilità associate a un determinato lavoro all'interno dell'Amministrazione. Rappresentano la cornice di riferimento per la gestione delle risorse umane, supportando la selezione del personale, la formazione e la valutazione delle prestazioni. Ai sensi delle indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022 e dell'art. 12 del CCNL 16/11/2022, i profili di ruolo sono stati ricondotti, in relazione al modello organizzativo dell'Amministrazione, ai profili professionali dei dipendenti in servizio e delle risorse che si prevede di reclutare.

Si rimanda pertanto alla successiva sezione sul Fabbisogno di Personale per una descrizione più dettagliata dei profili all'interno dell'Ente.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e 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).

La disciplina generale del lavoro agile negli Enti locali è contenuta, per quanto non normato dalla L. n. 81/2017, dagli artt. 63 e ss. del CCNL 16/11/2022.

L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022, recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi e per gli effetti del quale l'attuazione del lavoro agile è vincolata al rispetto delle seguenti condizionalità:

1. invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;

3. adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
5. fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione – nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie o, in alternativa, l'utilizzo di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
6. stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della L. n. 81/2017;
7. prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

MISURE ORGANIZZATIVE

Tra le misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile nell'Amministrazione è opportuna l'approvazione di un Regolamento contenente la disciplina di dettaglio per l'attivazione e lo svolgimento dello smart working. Il Regolamento definirà le modalità di svolgimento del lavoro agile al fine di garantire la continuità delle attività e, al contempo, la tutela dei diritti dei lavoratori.

Una misura organizzativa propedeutica all'adozione del Regolamento è la mappatura delle attività effettuabili da remoto. La mappatura delle attività effettuabili da remoto aiuta a identificare quali compiti possono essere svolti a distanza, supportando la transizione verso un modello di lavoro più agile e flessibile.

Sarà cura dell'Ente in occasione della sottoscrizione del contratto collettivo decentrato normativo triennio 2024/2026 regolamentare l'istituto.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Le piattaforme tecnologiche per il lavoro agile nell'Amministrazione includono l'accesso ai servizi tramite cloud e l'accesso ai server dell'Ente tramite VPN. Queste soluzioni tecnologiche consentono ai dipendenti di accedere ai servizi e ai documenti necessari in modo flessibile, supportando la transizione verso un modello di lavoro non più legato alla presenza in sede.

Infine, tali soluzioni consentono l'utilizzo dei dispositivi personali dei dipendenti, garantendo l'efficienza e la qualità del lavoro nell'ambito delle risorse finanziarie e strumentali disponibili.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Le competenze professionali per il lavoro agile nell'Amministrazione includono una formazione mirata sulla digitalizzazione e la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto.

La formazione sui nuovi strumenti digitali supporta i dipendenti nell'utilizzo delle tecnologie necessarie per massimizzare la propria efficienza ed efficacia, mentre la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto garantisce che le attività più complesse, tipicamente caratterizzate da funzioni di coordinamento e controllo, siano svolte prevalentemente in presenza

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile, essendo una misura organizzativa che valorizza l'autonomia del dipendente in relazione agli obiettivi assegnati, sarà strettamente correlabile con il ciclo di gestione della performance, ed in particolare con la definizione e rendicontazione di obiettivi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance giocherà pertanto un ruolo cruciale in questo contesto poiché aiuterà a monitorare e valutare l'andamento degli obiettivi e ad identificare eventuali problemi o margini di miglioramento.

In relazione a quanto sopra evidenziato, il monitoraggio sul lavoro agile terrà conto di eventuali criticità nel raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Amministrazione ad esso potenzialmente imputabili.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Si auspica che l'attivazione del lavoro agile fornirà importanti contributi al miglioramento della performance dell'ente, sia in termini di efficienza che di efficacia.

Uno degli obiettivi potenzialmente raggiungibili è la riduzione delle assenze del personale che, potendo lavorare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, riduce così la necessità di richiedere permessi a causa di problemi o impegni personali.

Inoltre, il lavoro da remoto permette di aumentare la flessibilità e la capacità di adattamento dei dipendenti e migliorare la qualità della loro vita lavorativa. Questi fattori, uniti ad una maggiore motivazione e a una maggiore libertà di scelta, potrebbero contribuire al raggiungimento di una maggior performance dell'ente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

AREA	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Funzionari e dell'elevata qualificazione	2		2	1
Istruttori	14		2	
Operatori Esperti	4			
TOTALE	20		4	1

Nel dettaglio si prevede il reclutamento delle seguenti unità di personale:

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione:

- n. 1 ingegnere/architetto, a tempo part time (18 ore settimanali) e determinato ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, da assegnare all'Area Assetto del Territorio, Lavori Pubblici e Urbanistica;
- n. 1 funzionario specialista in attività contabili, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Finanziaria e Servizi Sociali;
- n. 1 funzionario specialista in attività amministrative, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Amministrativa;

Area degli istruttori:

- n. 2 istruttori amministrativi, a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Amministrativa;

Per quanto concerne le modalità di reclutamento del personale da inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione a tempo pieno ed indeterminato, fermo il previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 267/2000, si procederà mediante procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000 ed in caso di esito negativo mediante attingimento di graduatorie di altri Enti ed in via residuale ed ulteriormente graduata tramite indizione di concorso pubblico.

Per quanto concerne il reclutamento dei due istruttori amministrativi la copertura dei posti vacanti verrà assicurata mediante la definizione della procedura di concorso indetta con determinazione 942 del 21/12/2021 di cui n. 1 riservato a personale interno all'Ente.

Per il reclutamento dell'ingegnere/architetto, a tempo part time (18 ore settimanali) e determinato da assegnare all'Area Assetto del Territorio, Lavori Pubblici e Urbanistica si procederà mediante ricorso alla selezione ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000,

È, inoltre, consentito per sopperire ad eventuali ulteriori esigenze organizzative delle Aree funzionali dell'Ente, il ricorso a convenzioni con altri Enti per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 14 CCNL 22/01/2004, ovvero contratti di collaborazione occasionale ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero contratti di prestazione occasionale ai sensi dell'art. 54 bis del D.L. n. 50/2017, nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

3.3.3 Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali.

Ai fini del rispetto della vigente normativa, che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come prevista nel Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad **€ 1.082.785,21**.

Il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, risultante dal consuntivo 2009, **risulta pari ad € 11.376,92**.

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: 22,22%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 26,00%.

L'amministrazione ha pertanto previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del suddetto decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019), come di seguito evidenziato:

DATI DELL'ENTE

ENTE	COMUNE DI MARCELLINA								
POPOLAZIONE AL 31/12/2023		7.051,00							
FASCIA DEMOGRAFICA ENTE	E)								
RESTI CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015-2019	=								

1. PROIEZIONE DATI DI RENDICONTO E PREVISIONE 2024-2026

ENTRATE CORRENTI	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Titolo 1 - Entrate tributarie	€ 3.222.110,05	€ 2.822.091,87	€ 3.390.489,54	€ 3.483.175,27	€ 3.877.990,86	€ 4.013.740,68	€ 4.120.740,68
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	€ 341.901,79	€ 856.574,40	€ 628.736,34	€ 622.110,65	€ 768.293,07	€ 395.126,07	€ 408.126,07
Titolo 3 - Entrate extratributarie	€ 758.864,45	€ 384.845,32	€ 572.375,45	€ 960.281,86	€ 968.121,39	€ 961.823,75	€ 994.323,75
a detrarre:							
entrate provenienti da altri soggetto ed espressamente finalizzate ad assunzioni di personale (art. 57, co. 3-septies, DL 104/2020) (-)							
rimborsato segretario in convenzione (solo per ente capofila) (-)	€ -	€ -	€ 22.993,38	€ 22.993,38	€ 27.000,00	€ 27.000,00	€ 27.000,00
a sommare: Tariffa corrispettiva puntuale	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE ENTRATE CORRENTI	€ 4.322.876,29	€ 4.063.511,59	€ 4.568.607,95	€ 5.042.574,40	€ 5.587.405,32	€ 5.343.690,50	€ 5.496.190,50
	Triennio 2017-2019	Triennio 2018-2020	Triennio 2019-2021	Triennio 2020-2022	Triennio 2022-2024	Triennio 2023-2025	Triennio 2024-2026
Stanziam. FCDE bilancio assestato dell'ultimo anno del triennio di riferimento			€ 818.303,98	€ 876.566,96	€ 882.368,37	€ 963.045,07	€ 1.015.237,57
ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE (A)			€ 3.500.027,96	€ 3.681.664,35	€ 4.183.827,52	€ 4.361.511,67	€ 4.460.524,54

SPESA DI PERSONALE	VOCI PDC	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Impegni macroaggregato 1.01	U.1.01.00.00.000	€ 805.814,15	€ 925.769,96	€ 1.059.456,61	€ 1.051.867,56	€ 1.149.464,50
a detrarre:						
Spesa di personale finanziata da soggetti terzi (art. 57, co. 3-septies, DL 104/2020) (-)		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Spesa del segretario rimborsata da altri enti (-)		€ -	€ 22.993,38	€ 27.000,00	€ 27.000,00	€ 27.000,00
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. (CONVENZIONE -COMANDO)	U.1.03.02.12.999	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Rimborso spesa segretario comunale, comando e convenzione (+)	U.1.09.01.01.001	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE SPESA DI PERSONALE (B)		€ 782.820,77	€ 902.776,58	€ 1.032.456,61	€ 1.024.867,56	€ 1.122.464,50

POSIZIONE DELL'ENTE	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
SPESA DI PERSONALE	€ 782.820,77	€ 902.776,58	€ 1.032.456,61	€ 1.024.867,56	€ 1.122.464,50
ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE	€ 3.500.027,96	€ 3.681.664,35	€ 4.183.827,52	€ 4.361.511,67	€ 4.460.524,54
INCIDENZA SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE (B/A) = POSIZIONE ENTE	22,37%	24,52%	24,68%	23,50%	25,16%

2. CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DPCM 17/03/2020 PER PTFF 2024-2026 SULLA BASE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2022

VALORE SOGLIA COMUNE DI MARCELLINA TAB. 1	26,90%	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
LIMITE MAX SPESA DI PERSONALE TAB. 1 (ENTRATE CORRENTI * VALORE SOGLIA)		€ 941.507,52	€ 990.367,71	€ 1.125.449,60	€ 1.173.246,64	€ 1.199.881,10
MARGINE SPESA MASSIMA (importi al netto di irap)		€ 158.686,75	€ 87.591,13	€ 92.992,99	€ 148.379,08	€ 77.416,60
VALORE % INCREMENTO GRADUALE TAB. 2 - ENTI VIRTUOSI	24%	25%	26%	26%	26%	
SPESA 2018		€ 930.808,14	€ 930.808,14	€ 930.808,14	€ 930.808,14	€ 930.808,14
CALCOLO VALORI CUMULATI SU SPESA 2018		€ 223.393,95	€ 232.702,04	€ 242.010,12	€ 242.010,12	€ 242.010,12

AREA	DOTAZIONE ORGANICA DUP 2024/2026	DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2023	TABELLARE	13° MENSILITA'	TOTALE
E.Q. / FUNZIONARI (EX CAT. D)	4	2	23.212,35 €	1.934,36 €	25.146,71 €
E.Q. / FUNZIONARI EX ART. 110, 1° COMMA TUEL	1	0	11.606,18 €	967,18 €	12.573,36 €
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	16	14	21.392,87 €	1.782,74 €	23.175,61 €
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4	4	19.034,51 €	1.586,21 €	20.620,72 €
TOTALE	25	20			
COSTO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA					
AREA	NUMERO UNITA'	COSTO TABELLARE	CONTRIBUTI	INADEL	
E.Q. / FUNZIONARI (EX CAT. D)	4	100.586,85 €	23.939,67 €	3.621,13 €	
E.Q. / FUNZIONARI EX ART. 110, 1° COMMA TUEL	1	12.573,36 €	2.992,46 €	452,64 €	
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	16	370.809,75 €	88.252,72 €	13.349,15 €	
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4	82.482,88 €	19.630,92 €	2.969,38 €	
TOTALE	25	566.452,83 €	134.815,77 €	20.392,30 €	721.660,90 €
FONDO 2023					
	CONTRIBUTI	INADEL			
136.307,38 €	32.441,16 €	4.907,07 €	173.655,60 €		
SPESA STRAORDINARIO 2023					
	CONTRIBUTI	INADEL			
11.530,00 €	2.744,14 €	415,08 €	14.689,22 €		
BUONI PASTO					
10.932,48 €					
SEGRETARIO COMUNALE					
	COMPETENZE	CONTRIBUTI	INADEL		
SPESA COMPLESSIVA	76.970,10 €	19.658,11 €	2.549,02 €		
RIMBORSO DA ALTRO COMUNE	19.242,53 €	4.914,53 €	610,25 €		
	57.727,57 €	14.743,58 €	1.938,77 €	74.409,92 €	
COSTO COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA		995.348,13 €			

AREA	DOTAZIONE ORGANICA DUP 2024/2026	DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2023	TABELLARE	13° MENSILITA'	TOTALE	
E.Q. / FUNZIONARI (EX CAT. D)	4	2	23.212,35 €	1.934,36 €	25.146,71 €	
E.Q. / FUNZIONARI EX ART. 110, 1° C	1	0	11.606,18 €	967,18 €	12.573,36 €	
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	16	14	21.392,87 €	1.782,74 €	23.175,61 €	
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4	4	19.034,51 €	1.586,21 €	20.620,72 €	
TOTALE	25	20				
COSTO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
AREA	NUMERO UNITA'	COSTO TABELLARE	CONTRIBUTI	INADEL	IRAP	
E.Q. / FUNZIONARI (EX CAT. D)	4	100.586,85 €	23.939,67 €	3.621,13 €	8.549,88 €	
E.Q. / FUNZIONARI EX ART. 110, 1° C	1	12.573,36 €	2.992,46 €	452,64 €	1.068,74 €	
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	16	370.809,75 €	88.252,72 €	13.349,15 €	31.518,83 €	
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4	82.482,88 €	19.630,92 €	2.969,38 €	7.011,04 €	
TOTALE	25	566.452,83 €	134.815,77 €	20.392,30 €	48.148,49 €	769.809,40 €
FONDO 2023						
	CONTRIBUTI	INADEL	IRAP			
136.307,38 €	32.441,16 €	4.907,07 €	11.586,13 €	185.241,73 €		
SPESA STRAORDINARIO 2023						
	CONTRIBUTI	INADEL	IRAP			
11.530,00 €	2.744,14 €	415,08 €	980,05 €	15.669,27 €		
BUONI PASTO						
10.932,48 €						
SEGRETARIO COMUNALE						
	COMPETENZE	CONTRIBUTI	INADEL	IRAP		
SPESA COMPLESSIVA	76.970,10 €	19.658,11 €	2.549,02 €			
RIMBORSO DA ALTRO COMUNE	19.242,53 €	4.914,53 €	610,25 €			
	57.727,57 €	14.743,58 €	1.938,77 €	4.906,84 €	79.316,76 €	
COSTO COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA COMPRESIVO SI IRAP			1.060.969,64 €			
MEDIA SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011/2013			1.082.785,21 €			

3.3.4 Formazione del personale

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 "Principi generali e finalità della formazione", 55 "Destinatari e processi della formazione" e 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali.

Nell'ambito della costruzione del piano formativo dell'Amministrazione sono state altresì prese in considerazione le vigenti disposizioni in materia di formazione obbligatoria, con

particolare riferimento a:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) in materia di pari opportunità nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 4 in materia di sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 54 in materia di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;
- il D.Lgs. 82/2005, art. 13 in materia di formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive ed allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.Lgs. 81/2008, art. 37 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza;
- la L. 190/2012 ed i suoi decreti attuativi, con particolare riferimento al D.Lgs. 33/2013 ed al D.Lgs. 39/2013, in materia di formazione sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza;
- il D.P.R. 62/2013, art. 15 comma 5 in materia di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità;
- il Reg. (UE) 2016/679 in materia di formazione sul trattamento dei dati personali.

Alla luce delle già indicate considerazioni, l'amministrazione ha elaborato il seguente piano formativo per l'anno 2023.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Riqualificazione della competenza nel lavoro con i cittadini, attraverso un percorso di formazione sulle tecniche di comunicazione e di risoluzione dei problemi;

Potenziamento delle competenze informatiche del personale, attraverso corsi di formazione sulle tecnologie più recenti e sulle applicazioni utilizzate in ambito lavorativo

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Risorse interne: formatori interni, esperti del settore e dipendenti con competenze specifiche

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Risorse esterne: Enti di formazione accreditati, università e associazioni professionali.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Possibilità di seguire specifici corsi di formazione durante l'orario lavorativo;

Possibilità di ottenere riconoscimento delle competenze acquisite durante la formazione, attraverso il rilascio di certificati e attestati

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale;

Accrescimento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;

Maggiore soddisfazione dei cittadini, grazie della migliore qualità del servizio offerto dall'ente.

DATI DELL'ENTE

ENTE	COMUNE DI MARCELLINA	Foglio1
POPOLAZIONE AL 31/12/2023	7.051,00	
FASCIA DEMOGRAFICA ENTE	E)	
RESTI CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015-2019	==	

1. PROIEZIONE DATI DI RENDICONTO 2022 E PREVISIONE 2024-2026

ENTRATE CORRENTI	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Titolo 1 - Entrate tributarie	€ 3.222.110,05	€ 2.822.091,87	€ 3.390.489,54	€ 3.483.175,27	3.877.990,86 €	4.013.740,68 €	4.120.740,68 €
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	€ 341.901,79	€ 856.574,40	€ 628.736,34	€ 622.110,65	768.293,07 €	395.126,07 €	408.126,07 €
Titolo 3 - Entrate extratributarie	€ 758.864,45	€ 384.845,32	€ 572.375,45	€ 960.281,86	968.121,39 €	961.823,75 €	994.323,75 €
<i>a detrarre:</i>							
<i>entrate provenienti da altri soggetto ed espressamente finalizzate ad assunzioni di personale (art. 57, co. 3-septies, DL 104/2020) (-)</i>							
<i>rimborso segretario in convenzione (solo per ente capofila) (-)</i>	€ -	€ -	-€ 22.993,38	-€ 22.993,38	-€ 27.000,00	-€ 27.000,00	-€ 27.000,00
<i>a sommare: Tariffa corrispettiva puntuale</i>	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE ENTRATE CORRENTI	€ 4.322.876,29	€ 4.063.511,59	€ 4.568.607,95	€ 5.042.574,40	€ 5.587.405,32	€ 5.343.690,50	€ 5.496.190,50

	Triennio 2017-2019	Triennio 2018-2020	Triennio 2019-2021	Triennio 2020-2022	Triennio 2022-2024	Triennio 2023-2025	Triennio 2024-2026
MEDIA TRIENNIO			4.318.331,94 €	4.558.231,31 €	5.066.195,89 €	5.324.556,74 €	5.475.762,11 €
Stanzamenti FCDE bilancio assestato dell'ultimo anno del triennio di riferimento			818.303,98 €	876.566,96 €	882.368,37 €	963.045,07 €	1.015.237,57 €
ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE (A)			3.500.027,96 €	3.681.664,35 €	4.183.827,52 €	4.361.511,67 €	4.460.524,54 €

SPESA DI PERSONALE	VOCI PDC	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Impegni macroaggregato 1.01	U.1.01.00.00.000	805.814,15 €	925.769,96 €	1.059.456,61 €	1.051.867,56 €	1.149.464,50 €
<i>a detrarre:</i>						
<i>Spesa di personale finanziata da soggetti terzi (art. 57, co- 3-septies, DL 104/2020) (-)</i>		€ -	€ -			
<i>Spesa del segretario rimborsata da altri enti (-)</i>		-€ 22.993,38	-€ 22.993,38	-€ 27.000,00	-€ 27.000,00	-€ 27.000,00
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. (CONVENZIONE -COMANDO)	U.1.03.02.12.999	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Rimborso spese segretario comunale, comando e convenzione (+)	U.1.09.01.01.001	€ -	€ -			
TOTALE SPESA DI PERSONALE (B)		€ 782.820,77	€ 902.776,58	€ 1.032.456,61	€ 1.024.867,56	€ 1.122.464,50

POSIZIONE DELL'ENTE	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2025
SPESA DI PERSONALE	€ 782.820,77	€ 902.776,58	€ 1.032.456,61	€ 1.024.867,56	€ 1.122.464,50
ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE	€ 3.500.027,96	€ 3.681.664,35	€ 4.183.827,52	€ 4.361.511,67	€ 4.460.524,54
INCIDENZA SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE (B/A) = POSIZIONE ENTE	22,37%	24,52%	24,68%	23,50%	25,16%

(posizione sotto soglia = ENTE VIRTUOSO)

2. CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DPCM 17/03/2020 PER PTFP 2024-2026 SULLA BASE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2022

VALORE SOGLIA COMUNE DI MARCELLINA TAB. 1	26,90%	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
LIMITE MAX SPESA DI PERSONALE TAB. 1 (ENTRATE CORRENTI * VALORE SOGLIA)		941.507,52 €	990.367,71 €	1.125.449,60 €	1.173.246,64 €	1.199.881,10 €
MARGINE SPESA MASSIMA (importi al netto di irap)		158.686,75 €	87.591,13 €	92.992,99 €	148.379,08 €	77.416,60 €
VALORE % INCREMENTO GRADUALE TAB. 2 - ENTI VIRTUOSI		24%	25%	26%	26%	26%
SPESA 2018		930.808,14 €	930.808,14 €	930.808,14 €	930.808,14 €	930.808,14 €
CALCOLO VALORI CUMULATI SU SPESA 2018		223.393,95 €	232.702,04 €	242.010,12 €	242.010,12 €	242.010,12 €

3. TABELLE DM 17/03/2020

FASCE DEMOGRAFICHE	TAB. 1 - valore SOGLIA	TAB. 3 - valore RIENTRO
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%	33,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	31,60%
d) comuni da 3.0000 a 4.999 abitanti	27,20%	31,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti - Comune di Marcellina	26,90%	30,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%

g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	31,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	32,80%
i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%	29,30%

Foglio 1

INCREMENTO ANNUO PER FASCE DEMOGRAFICHE SU SPESA DI PERSONALE TAB. 2 - incremento graduale	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	26%	29%	30%
d) comuni da 3.0000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti - Comune di Marcellina	17%	21%	24%	25%	26%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	1,50%	3%	4%	4,50%	5%

AREA	DOTAZIONE ORGANICA		DIPENDENTI IN		TABELLARE	13° MENSILITA'	TOTALE
	DUP 2024/2026	SERVIZIO AL 31/12/2023					
E.Q. / FUNZIONARI (EX CAT. D)	4	2			23.212,35 €	1.934,36 €	25.146,71 €
E.Q. / FUNZIONARI EX ART. 110, 1° COMMA TUEL	1	0			11.606,18 €	967,18 €	12.573,36 €
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	16	14			21.392,87 €	1.782,74 €	23.175,61 €
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4	4			19.034,51 €	1.586,21 €	20.620,72 €
TOTALE	25	20					
COSTO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA							
AREA	NUMERO UNITA'	COSTO TABELLARE	CONTRIBUTI	INADEL			
E.Q. / FUNZIONARI (EX CAT. D)	4	100.586,85 €	23.939,67 €	3.621,13 €			
E.Q. / FUNZIONARI EX ART. 110, 1° COMMA TUEL	1	12.573,36 €	2.992,46 €	452,64 €			
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	16	370.809,75 €	88.252,72 €	13.349,15 €			
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4	82.482,88 €	19.630,92 €	2.969,38 €			
TOTALE	25	566.452,83 €	134.815,77 €	20.392,30 €			721.660,90 €
FONDO 2023							
		CONTRIBUTI	INADEL				
	136.307,38 €	32.441,16 €	4.907,07 €	173.655,60 €			
SPESA STRAORDINARIO 2023							
		CONTRIBUTI	INADEL				
	11.530,00 €	2.744,14 €	415,08 €	14.689,22 €			
BUONI PASTO							
	10.932,48 €						
SEGRETARIO COMUNALE							
		COMPETENZE	CONTRIBUTI	INADEL			
SPESA COMPLESSIVA		76.970,10 €	19.658,11 €	2.549,02 €			
RIMBORSO DA ALTRO COMUNE		19.242,53 €	4.914,53 €	610,25 €			
		57.727,57 €	14.743,58 €	1.938,77 €			74.409,92 €
COSTO COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA							
			995.348,13 €				

--	--	--	--	--	--

AREA	DOTAZIONE ORGANICA		DIPENDENTI IN		TABELLARE	13° MENSILITA'	TOTALE	
	DUP 2024/2026	SERVIZIO AL 31/12/2023						
E.Q. / FUNZIONARI (EX CAT. D)	4	2			23.212,35 €	1.934,36 €	25.146,71 €	
E.Q. / FUNZIONARI EX ART. 110, 1° CC	1	0			11.606,18 €	967,18 €	12.573,36 €	
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	16	14			21.392,87 €	1.782,74 €	23.175,61 €	
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4	4			19.034,51 €	1.586,21 €	20.620,72 €	
TOTALE	25	20						
COSTO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA								
AREA	NUMERO UNITA'	COSTO TABELLARE	CONTRIBUTI	INADEL	IRAP			
E.Q. / FUNZIONARI (EX CAT. D)	4	100.586,85 €	23.939,67 €	3.621,13 €	8.549,88 €			
E.Q. / FUNZIONARI EX ART. 110, 1° CC	1	12.573,36 €	2.992,46 €	452,64 €	1.068,74 €			
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	16	370.809,75 €	88.252,72 €	13.349,15 €	31.518,83 €			
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4	82.482,88 €	19.630,92 €	2.969,38 €	7.011,04 €			
TOTALE	25	566.452,83 €	134.815,77 €	20.392,30 €	48.148,49 €			769.809,40 €
FONDO 2023								
	CONTRIBUTI	INADEL	IRAP					
136.307,38 €	32.441,16 €	4.907,07 €	11.586,13 €	185.241,73 €				
SPESA STRAORDINARIO 2023								
	CONTRIBUTI	INADEL	IRAP					
11.530,00 €	2.744,14 €	415,08 €	980,05 €	15.669,27 €				
BUONI PASTO								
10.932,48 €								
SEGRETARIO COMUNALE								
	COMPETENZE	CONTRIBUTI	INADEL	IRAP				
SPESA COMPLESSIVA	76.970,10 €	19.658,11 €	2.549,02 €					
RIMBORSO DA ALTRO COMUNE	19.242,53 €	4.914,53 €	610,25 €					
	57.727,57 €	14.743,58 €	1.938,77 €	4.906,84 €	79.316,76 €			
COSTO COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA COMPRESIVO SI IRAP					1.060.969,64 €			
MEDIA SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011/2013					1.082.785,21 €			

Comune di Marcellina

Città Metropolitana di Roma Capitale

Verbale n. 40 del 4 marzo 2024.

Oggetto: parere del revisore sulla proposta di delibera di giunta n. 10 del 06.02.2024 avente ad oggetto "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - Art. 6, D.L. n. 80/2021 e art. 6 D.M. 132/2022".

Il sottoscritto Emilio Corteselli, nato a Civita Castellana (VT) il 24/05/1963 ed ivi residente in via Ugo Bassi n. 15, C.F. CRTMLE63E24C765C, Dottore Commercialista e Revisore Legale, nominato revisore dell'Ente con delibera dell'organo consiliare n. 14 del 31/05/2022;

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 35 in data 21/12/2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 1 in data 16/01/2024, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- in data 23 febbraio 2024 è stata presentata al sottoscritto (il quale in data 1 marzo ha espresso parere favorevole) la proposta di deliberazione di Giunta Comunale con la quale è stata modificata della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 relativa alla programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 prevedendo l'autorizzazione alla spesa per le seguenti unità di personale:

Anno 2024:

- N. 1 Funzionario (ex categoria D) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Finanziaria e Servizi Sociali;
- N. 1 Funzionario (ex Categoria D) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Amministrativa.

- N. 1 Funzionario (ex Categoria D) a tempo part time (18 ore settimanali) ed determinato da assegnare all'Area Assetto del Territorio da reclutare ai sensi dell'art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000.

Anno 2025:

- N. 1 Funzionario (ex categoria D) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Polizia Locale;
- N. 1 istruttore (ex categoria C) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Polizia Locale.

Anno 2026:

- N. 1 Operatore Esperto (ex categoria B) a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Assetto del Territorio - Lavori Pubblici – Urbanistica.

Tenuto conto delle seguenti considerazioni dell'Ente, esplicitate nella proposta, e di seguito riportate in quanto assunte per il rilascio del previsto parere, e precisamente:

- che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

“1. Per 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 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, di seguito denominato Piano, 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.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance

organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

Visti inoltre:

- l’art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;

- l’art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;

- l’art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10,

comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

- l’art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.

- il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;

Dato atto che il Comune di Marcellina alla data del 31 dicembre 2023 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 20;

Visto che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il quale all’art. 1, c. 3 dispone: “3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021” e precisamente: “6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma

1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”.

Rilevato che, ai sensi dell’art. 2, D.P.R. n. 81/2022, “1. Per gli enti locali di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.”

Visto inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Rilevato che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all’art. 1, c. 3, che “Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”;
- all’art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;
- all’art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui

all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Preso atto che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

Preso inoltre atto che il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che "Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.";
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che "Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo."
- all'art. 7, c. 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."

- all'art. 8, c. 2, 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";
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Vista la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. del 30 giugno 2022;

CONSIDERATO CHE

L'ente intende approvare, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026.

La proposta di deliberazione prevede specificatamente:

- 1) la trasmissione di copia della delibera alla Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL.;
- 2) di subordinare la possibilità di avviare le nuove assunzioni programmate dall'Ente all'approvazione da parte della sopra richiamata Commissione della sezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale, giusta previsione del comma 7 dell'art. 259 del D.Lgs. n. 267/2000;
- 3) di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, c. 2, lett. da a) a g), D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
- 4) di provvedere alla pubblicazione della deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali",

sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

5) di dare mandato al Responsabile di Area di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO), come approvato dalla deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

6) di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del provvedimento.

Tenuto ulteriormente conto dei pareri favorevoli in ordine alle regolarità tecnica e contabile espressi dai responsabili dei servizi, il sottoscritto,

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione in oggetto.

Il revisore
Dr Emilio Corteselli