



**Comune di Torre Orsaia
Provincia di Salerno**

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

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



INDICE

PREMESSE

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

- 1.1 Analisi del contesto esterno
- 1.2 Analisi del contesto interno
 - 1.2.1 La mappatura dei processi

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PRFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2. Performance
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3: VALORE PUBBLICO, PRFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente
 - 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere PIANO AZIONI POSITIVE 2024/26
 - 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale
 - 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

ALLEGATO 1 -Mappatura dei processi dell'Amministrazione

ALLEGATO 2 – Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione

ALLEGATO 3 - Piano triennale prevenzione corruzione 2022-2024 (confermato 2024-2026)

ALLEGATO 4 – Piano Trasparenza –(allegato al PTPCT 2022-2024)



PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

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, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;



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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 04/08/2023 e aggiornato con successiva Nota di Aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 5.03.2024 nonché con il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 5.03.2024.



1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Denominazione Amministrazione: Comune di Torre Orsaia (SA)

Indirizzo: Piazza L. Padulo, 1

Codice fiscale/Partita IVA: 84000170658

Rappresentante legale: Pietro Vicino

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9

Telefono: 0974/985336

Sito internet: <http://www.comune.torre-orsaia.sa.it>

E-mail: comune.torreorsaia@asmepec.it

Pec: comune.torreorsaia@asmepec.it

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno deve evidenziare in che modo le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Il contenuto della "Relazione periodica sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (Anno 2022)", presentata dal Ministro dell'Interno Onorevole Piantedosi e trasmessa alla Presidenza del Consiglio il 3 gennaio 2024, pubblicata sul sito web istituzionale della Camera dei Deputati, in riferimento al territorio campano evidenzia la presenza della camorra nell'area del napoletano e del casertano mentre in riferimento al contesto del salernitano riferisce di un'accesa conflittualità tra vecchi e nuovi clan per il controllo del territorio, la cui attività risulta caratterizzata dalla propensione all'infiltrazione nel contesto socio-economico, oltre che dedita alle tradizionali attività illecite, quali spaccio e traffico di droga, l'usura e estorsione,

Tuttavia, attesa la vastità del territorio provinciale, va detto che per l'area di riferimento del Comune di Torre Orsaia non si riscontra un fenomeno di criminalità che possa e abbia la capacità di incidere sulla regolare attività e terzietà dell'azione di governo e di amministrazione. Non sono, tra l'altro, rilevabili forme di pressione, tantomeno preoccupanti, che non siano quelle conseguenti alle continue richieste di promozione economica e di ancora maggiore tutela delle classi meno avvantaggiate.

Il numero di abitanti del Comune nel corso degli ultimi anni è diminuito e prosegue pertanto il fenomeno dello spopolamento delle aree interne. La condizione economica delle famiglie risente dell'andamento economico generale dell'ultimo periodo ed in particolare delle conseguenze della pandemia da coronavirus.

A riguardo si sono registrati interventi di aiuto economico rivolti a famiglie svantaggiate o comunque rientranti nei parametri ISE e/o ISEE stabiliti di volta in volta, sia ad iniziativa regionale o statale, quali libri di testo, borse di studio, trasporto scolastico, contributi per il sostegno all'accesso alle abitazioni in locazione, sia ad iniziativa comunale.

A questo proposito le iniziative attivate dal Comune sono: assegni ai nuovi nati, contributi alle persone bisognose per garantire il minimo vitale, contributi per la refezione scolastica. In questo ambito il Comune rivendica il proprio ruolo nei confronti di chi non riesce a gestire il proprio bilancio familiare ed assume invece un atteggiamento di tipo assistenziale solo ove vi sia effettiva comprovata incapacità di reddito dell'interessato, che non garantisca gli standards minimi accettabili per una situazione dignitosa. Per quanto riguarda l'integrazione tra persone di diversa cultura, sarà prevalente l'attenzione alla comunicazione, tramite l'attivazione di sportelli e progetti



dedicati per fornire risposte non solo alle persone straniere, ma anche a tutti coloro che con loro devono relazionarsi, per cercare di garantire una convivenza civile, nel reciproco rispetto.

1.2 Analisi del contesto interno

L'inquadramento del contesto interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge, appunto, ad aspetti propri dell'Ente, ovvero a quelli collegati all'organizzazione e alla gestione operativa.

L'Amministrazione del Comune è articolata tra organi di governo, con potere di indirizzo e di programmazione e di preposizione all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

Gli organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.

Le cariche ed i ruoli principali dell'Amministrazione Comunale, oggetto di rinnovo nella tornata elettorale del 26 maggio 2019, risultano così ricoperti:

Sindaco: Pietro VICINO

Assessore: Antonio CAIAFA (Vice Sindaco)

Assessore: Giovanna GIUDICE

Consigliere: CALICCHIO Alessio

Consigliere: CAPUTO Gianfranco

Consigliere: CARBONE Antonio

Consigliere: COSTANZO Annunziato

Consigliere: TRIPODI Pietro

Consigliere: MARIOSA Antonio (Consigliere subentrato a seguito delle dimissioni della consigliere VAIRO Giuseppa)

Consigliere: NESE Rosa

Consigliere: VASSALLI Giorgio

Per ulteriori dettagli inerenti l'analisi del contesto interno si rinvia alla Parte Prima del DUPS, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 04/08/2023 e aggiornato con successiva Nota di Aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 5.03.2024.

In tale documento confluiscono le risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio e alla situazione socio economica dell'ente (paragrafo 1), alle modalità di gestione dei servizi pubblici locali (paragrafo 2), alla sostenibilità economica finanziaria dell'ente, alla gestione delle risorse umane (paragr. 3) e ai vincoli di finanza pubblica (paragr. 4).

Per quanto attiene la struttura organizzativa e professionale dell'ente si rinvia alla sezione n. 3 "Organizzazione e capitale Umano"

1.2.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Nel PNA 2022 l'Anac raccomanda alle Amministrazioni di rafforzare la sinergia fra



performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica di integrazione sopra indicata e, per gli enti con meno di 50 dipendenti, indica quali priorità processi rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati .

Il Comune di Torre Orsaia ha già effettuato una mappatura dei processi in occasione dell'approvazione del PTPCT 2022-2024 in riferimento alle seguenti aree di rischio:

Area A): Selezione e reclutamento del personale;

Area B): Affidamento di lavori, servizi e forniture;

Area C): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

Area D): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

Area E): Contenuti ulteriori.

E' intenzione del RPCT avvalersi anche quest'anno della mappatura dei processi già approvata riservandosi di aggiornarla il prossimo anno, alla scadenza del triennio di validità del PTPCT 2022-2024, tenendo conto anche dei risultati del monitoraggio.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati e alla relativa valutazione dei rischi si rimanda alla successiva Sezione II.



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 04/08/2023 e aggiornato con successiva Nota di Aggiornamento, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 5.03.2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Sebbene l'art.6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione, si ritiene opportuno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione "Performance".

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego dell'risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il Comune di Torre Orsaia ha approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 15.03.2024.

Con Circolare del 3.01.2024 il Dipartimento della Funzione pubblica ha fornito indicazioni in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante *"Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni"* che prevede che *"Le amministrazioni pubbliche di cui [all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), 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, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui [all'articolo 1, commi 859, lettera b\), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145](#). La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui [all'articolo 7, comma 1, del decreto-](#)*



legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.”

Si elencano gli obiettivi da assegnare ai singoli Responsabili di Settore, titolari di incarichi di Elevata evidenziando tempi di esecuzione e peso.

SETTORE FINANZIARIO

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
MONITORAGGIO RISPETTO EQUILIBRI DI BILANCIO E COMUNICAZIONI MEF E RAGIONERIA GENERALE	Nel rispetto dell'articolo 193 del Dlgs 267/2000 monitoraggio del mantenimento sia in sede previsionale che negli atti di variazione di bilancio sia durante tutta la gestione degli equilibri di competenza e di cassa. Assicura le comunicazioni obbligatorie e il trasferimento delle informazioni verso il MEF, la Ragioneria Generale, la Prefettura ecc. per le materie di competenza Tempi di realizzazione: entro le scadenze di legge dei singoli adempimenti Indicatori risultato: raccolta dei reports quadrimestrali e corretto e tempestivo inoltro documentazione..	30%
ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA	Tempi di realizzazione: 31 luglio 2024 Indicatori risultato: Corretta predisposizione del “Regolamento di Contabilità” del comune di Torre Orsaia.	20%
RIDUZIONE TEMPI DI INCASSO CREDITI	Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato: Riduzione del 50% del monte crediti scaduti CONSAC e amministrazioni comunali rispetto al 31.12.23.	35%
ATTUAZIONE PTPCT	Il Responsabile dell'Area Finanziaria dovrà aggiornare, per i temi di competenza, sia sotto il profilo normativo che tecnico, il contenuto delle pagine dedicate a garantire il pieno diritto alla conoscibilità dell'azione amministrativa, osservando gli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei vari atti comunali emanati dagli uffici, nonché la relativa modulistica, al fine del rispetto del D.Lgs. 33/2013. Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che in tal senso segnalerà ai singoli dirigenti le eventuali manchevolezze. Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato: verifica del Nucleo degli atti pubblicati sul link “Amministrazione Trasparente”.	15%

SETTORE LAVORI PUBBLICI E VIGILANZA

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
-----------	-----------------------	------------------



LAVORI PUBBLICI	1. Avvio e completamento progettazione ed esecuzione opere pubbliche, previste nel triennale OO.PP. e nel bilancio	45%
	2. realizzazione distributore carburanti; Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024	15%
VIGILANZA	Controllo del territorio, della viabilità e dei cantieri edili Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato: numero provvedimenti e sopralluoghi effettuati	25%
ATTUAZIONE PTPCT	Il Responsabile dell'Area dovrà aggiornare, per i temi di competenza, sia sotto il profilo normativo che tecnico, il contenuto delle pagine dedicate a garantire il pieno diritto alla conoscibilità dell'azione amministrativa, osservando gli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei vari atti comunali emanati dagli uffici, nonché la relativa modulistica, al fine del rispetto del D.Lgs. 33/2013. . Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che in tal senso segnalerà ai singoli dirigenti le eventuali manchevolezze. Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2023 Indicatori risultato: verifica del Nucleo degli atti pubblicati sul link "Amministrazione Trasparente".	15%

SETTORE EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
ADEMPIMENTI SUAP	Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato: pratiche inevase non superiore a giorni 5	15%
ATTUAZIONE PUC	Adeguamento PUC alla normativa regionale Elaborazione e attuazione PUA aree PIP Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato: predisposizione proposta per Giunta Comunale	45%
URBANISTICA-EDILIZIA	Rispetto dei termini di legge per il rilascio di permessi a costruire e autorizzazioni e gestione delle pratiche edilizie Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato: numero provvedimenti effettuati nei termini	25%
ATTUAZIONE PTPCT	Il Responsabile dell'Area dovrà aggiornare, per i temi di competenza, sia sotto il profilo normativo che tecnico, il contenuto delle pagine dedicate a garantire il pieno diritto alla conoscibilità dell'azione amministrativa, osservando	15%



	<p>gli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei vari atti comunali emanati dagli uffici, nonché la relativa modulistica, al fine del rispetto del D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che in tal senso segnalerà ai singoli dirigenti le eventuali manchevolezze.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica del Nucleo degli atti pubblicati sul link “Amministrazione Trasparente”.</p>	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

SETTORE AMMINISTRATIVO

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE: ANNUALITA' 2024	<p>Il presente obiettivo è finalizzato a garantire l'attuazione del piano assunzionale previsto per l'anno 2024 dal Piano Triennale del fabbisogno.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: approvazione documenti.</p>	20%
SERVIZI SOCIALI: ATTIVAZIONE BORSE LAVORO, TIROCINI FORMATIVI ECC	<p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: perfezionamento delle procedure e attivazione dei servizi.</p>	25%
ACCERTAMENTI O TRIBUTI PREGRESSI IMU E TARI	<p>L'obiettivo è di procedere nella “lotta all'evasione fiscale” dei contribuenti. A tal fine l'ufficio dovrà effettuare i dovuti accertamenti tributari e secondo quanto dispone il comma 161 della Legge n.296 del 27.12.2006 (Legge Finanziaria 2007) gli avvisi di accertamento in rettifica e d'ufficio devono essere notificati, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati. Riveste particolare importanza il recupero dell'evasione dell'IMU e della TARI</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori di risultato: numero dei contribuenti da controllare e numero dei contribuenti controllati, distinti per tipo di tributo.</p>	40%
ATTUAZIONE PTPCT	<p>Il Responsabile dell'Area dovrà aggiornare le pagine web del sito internet comunale collegate alla pagina “Amministrazione Trasparente” e relative sottosezioni, riguardanti l'area di riferimento.</p> <p>In particolare si provvederà ad aggiornare, sia sotto il profilo normativo che tecnico, il contenuto delle pagine dedicate a garantire il pieno diritto alla conoscibilità dell'azione amministrativa, osservando gli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei vari atti comunali emanati dagli uffici,</p>	15%



	<p>nonché la relativa modulistica, al fine del rispetto del D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Nello specifico si terrà conto, in negativo, degli accertati inadempimenti e delle eventuali segnalazioni o diffide che dovessero pervenire dai cittadini al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che in tal senso segnalerà ai singoli dirigenti le eventuali manchevolezze.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica del Nucleo (attestazione ed una verifica infra annuale) degli atti pubblicati sul link “Amministrazione Trasparente”.</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

SEGRETARIO

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
GESTIONE DEL PERSONALE	<p>Aggiornamento del Regolamento sul SMVP e aggiornamento Codice dei dipendenti dell’ente alle modifiche apportate dal DPR n. 81/2023</p> <p>Tempi di realizzazione: 30 settembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: approvazione definitiva degli atti</p>	30 %
CONTROLLI INTERNI	<p>Adeguata attuazione del regolamento sui controlli interni</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: numero di reports e numero di atti sottoposti a controllo</p>	20%
ATTIVITA’ ROGATORIA	<p>Assistenza e stipula dei contratti/atti in cui è parte l’ente senza il ricorso a Notai</p> <p>Tempi di realizzazione: stipulazione dei contratti entro 20 gg dalla trasmissione da parte dei settori</p> <p>Indicatori di risultato: n. di contratti-atti richiesti/n. contratti stipulati</p>	35%
ATTUAZIONE PTPCT	<p>Supervisione dell’attività dei Responsabili di settore in merito all’aggiornamento della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet ed inserimento e cura degli atti di propria competenza (report controlli e regolamenti)</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica del Nucleo (attestazione ed una verifica infra annuale) degli atti pubblicati sul link “Amministrazione Trasparente”.</p>	15%

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si fa presente che con Avviso Pubblico del 9 gennaio 2024, prot. n. 181, pubblicato sull’Albo Pretorio e sul sito internet del Comune nella Sezione Amministrazione Trasparente, è stata avviata la procedura di consultazione degli stakeholder in merito all’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Sottosezione “Rischi Corruttivi E Trasparenza” 2024/2026 e che non sono pervenute contributi, suggerimenti e osservazioni da parte degli stakeholders.

Il PNA 2022, al punto 10.1.2, prevede che “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. Ciò può avvenire solo se nell’anno precedente non si siano



verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6 che segue. (...)”.

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 27/04/2022 e composta dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (**Allegato 3**) e dai seguenti documenti:

- Mappatura dei processi con individuazione responsabili e referenti per il rischio (**Allegato 1**).
- Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione (**Allegato 2**);
- Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013 (Piano Trasparenza – allegato al PTPCT 2022-2024) (**Allegato 4**)

Si ricorda che con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, cui si fa espresso rinvio, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022.

Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Torre Orsaia in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2022, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Si rimanda all'**Allegato 2** del PTPCT 2022-2024 per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si rinvia all'**Allegato 2** del PTPCT 2022-2024 per il dettaglio della programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Date le ridotte dimensioni dell'ente è opportuno integrare l'azione di monitoraggio con il sistema dei controlli interni.

Il nuovo regolamento sui controlli interni, adottato con D.C.C. n. 34 del 27.10.2023, rappresenta anche uno strumento di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione e consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Il titolo III del regolamento sui controlli interni è dedicato al controllo sugli atti del PNRR in conformità a quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del Decreto Legge n.77/2021.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili dei Settori limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e il Nucleo di



valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della Trasparenza, il Responsabile della Corruzione e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nell'**Allegato 3** del riconfermato PTPCT 2022-2024 sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.



SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente Organigramma dell'Ente

Per quanto riguarda la struttura burocratica professionale, l'organico è formato da n. 6 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (di cui tre a tempo parziale) e n. 3 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato

Si riporta di seguito l'organigramma e funzionigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 7.05.2021, successivamente modificata con deliberazione di G.C. n. 39 del 27.04.2022 e con deliberazione di G.C. n. 8 del 22.02.2023.

ORGANIGRAMMA e FUNZIONIGRAMMA			
Consiglio comunale			
Sindaco Giunta comunale			Ufficio di Staff del Sindaco
Segretario comunale Segreteria-Consulenza giuridica			

Settore Amministrativo P.O.	Settore Finanziario P.O.	Settore Lavori Pubblici e Vigilanza P.O.	Settore Edilizia Privata, Urbanistica e SUAP P.O.
Tributi, Politiche sociali, TARI/IMU, Pubblicità, Affari generali, Servizi Sociali/Assistenza/Welfare, Informatizzazione, Anagrafe, Stato Civile, Leva, Elettorale, Censimenti, Attività ricreative, sport, turismo tempo libero, Albo on-line, Servizio di Protocollo; Affari Generali, Personale, Contenzioso	Contabilità, servizio finanziario e fiscale, Bilancio, Economato	Lavori Pubblici, Tutela ambientale e ciclo integrato dei rifiuti, Patrimonio e relativa manutenzione, Viabilità, parchi e verde, Servizio idrico e depurazione, Servizio opere pubbliche, Servizi cimiteriali, pubblica illuminazione, Vigilanza, Polizia Amministrativa, Stradale e Controllo del Territorio	Urbanistica, Agricoltura, Edilizia privata (Sportello Unico Attività Edilizia), Pianificazione del territorio, Protezione civile, Sicurezza luoghi di lavoro, Commercio e Attività produttive, Sportello unico attività produttive, Polizia edilizia, sopralluoghi, attività di p.s. e p.g., Servizi scolastici (mensa e trasporto), COSAP



L'Ufficio di segreteria è in convenzione con i Comuni di Ispani e Prignano Cilento e il Comune di Torre Orsaia è ente capofila,

L'attuale titolare della sede di segreteria convenzionata è la dott.ssa Rosa Abate, nominata Responsabile della prevenzione della Corruzione con decreto sindacale prot. n. 509 del 27.01.2023, mentre il Responsabile della Trasparenza è il Sig. Luigi Lecce, responsabile del Settore Amministrativo, nominato con decreto sindacale prot. n. 3297 del 14.05.2013.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”, al punto 3.6 sottolinea l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il “CUG condiviso”

Il Comune di Torre Orsaia con D.G.C. n. 68 del 17.11.2023 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi di quanto previsto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04/11/2010, integrativo dell'articolo 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001.

Il comitato deve essere composto da tanti componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi e all'interno dell'amministrazione pubblica.

Al momento il CUG non è operante in quanto risulta al momento impossibile la sua costituzione considerato che all'interno dell'organico dell'ente il genere femminile è rappresentato solo da una unità assunta a tempo determinato.

PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano *“piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni



positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne anche nell'ottica di un futuro bilanciamento tra i due generi.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare i seguenti interventi, finalizzati ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

INTERVENTO N. 1: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: INCARICATI DI E.Q. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

1. INTERVENTO N. 2 : ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

Azione positiva 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: INCARICATI DI E.Q. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.



INTERVENTO N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: INCARICATI DI E.Q. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

INTERVENTO N. 4: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda gli incaricati di E.Q., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Azione positiva 3: informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Incaricati DI E.Q. – Segretario

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, consultabile al seguente link: <https://pianotriennale-ict.italia.it/>.

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 indica le linee di azione per promuovere la trasformazione digitale del settore pubblico e del Paese. Il nuovo Piano presenta, rispetto alle precedenti edizioni, dei cambiamenti nella sua struttura e approfondisce alcuni contenuti per sostenere in modo efficace le pubbliche amministrazioni nel processo di implementazione e gestione dei servizi digitali.

In conformità a quanto previsto dal richiamato Piano il Comune di Torre Orsaia, con D.G.C. n. 6 dell'11.02.2021, ha nominato il Responsabile per la transizione al digitale (RTD).

In particolare il Comune di Torre Orsaia è beneficiario di finanziamenti a valere su risorse PNRR nell'ambito dell'Agenda Italia Digitale 2026 con riferimento all'abilitazione al Cloud,



all'estensione dell'utilizzo delle piattaforme digitali nazionali ed alla adozione delle piattaforme PagoPA e IO.

Allo stato tutti i servizi inerenti alla Piattaforma PagoPA sono già attivi (si tratta di 28 tipologie di servizi) mentre le altre procedure sono in corso di espletamento.

3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Le priorità dell'Amministrazione è quella di far sì che il personale raggiunga un elevato livello di digitalizzazione anche attraverso l'adeguamento delle strumentazioni esistenti e l'accesso a percorsi formativi.

I percorsi formativi saranno organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Sarà incentivata la programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.

Ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore e gli incaricati di Elevata Qualificazione potranno coordinarsi con il Segretario Comunale.

Si provvederà ad aderire alla piattaforma Syllabus onde consentire a tutti i dipendenti di sviluppare le proprie competenze e rafforzare l'amministrazione.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Il ridotto numero di dipendenti dell'Ente rende difficilmente individuabili processi e attività di lavoro compatibili con forme di lavoro agile.

Nelle more dell'adozione di un apposito regolamento si rinvia alla normativa vigente, in particolare alla legge n. 81/2017 e ss.mm. e ii. al CCNL 2019/2021.

In ogni caso l'Amministrazione, in ossequio a quanto previsto dal comma 3 bis dell'art. 18 della Legge n. 81/2017 darà priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano "caregivers" ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermo restando la necessità che si tratti di prestazioni lavorative compatibili con lo svolgimento dello smart working e con le specifiche modalità organizzative esistenti nella struttura di assegnazione, senza che venga in alcun modo pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Nell'arco del triennio di riferimento l'Amministrazione si impegna ad adottare un regolamento per la disciplina del lavoro agile e a monitorare le istanze pervenute dai dipendenti e le sopravvenute esigenze.



3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

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.

A) Analisi dei vincoli

Contesto normativo di riferimento

- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale quale atto di programmazione propedeutico alle politiche assunzionali;
- l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, il quale dispone l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenze di personale;
- l'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, il quale, tra l'altro, stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle P.A.", adottate con decreto dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Torre Orsaia approvato con delibera della Giunta Comunale n° 19 del 23.02.1998 ess.mm.ii;
- le vigenti disposizioni finanziarie per le parti inerenti la programmazione dei fabbisogni di personale degli Enti Locali, nonché i principi di contenimento delle spese;
- l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, che stabilisce nuove modalità per realizzare le progressioni verticali fra le aree e, negli enti locali, fra qualifiche diverse del personale dipendente, tramite procedura comparativa, "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno";



- il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 che introduce in deroga alla disciplina ordinaria, procedure “speciali” per le progressioni verticali temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Normativa in materia di facoltà assunzionali a tempo indeterminato

- la capacità assunzionale deve determinarsi ai sensi dell’art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, che prevede che *“i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (...) sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, il quale individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto tra spese personale ed entrate correnti;
- la Circolare 13 Maggio 2020, contenente alcune specifiche circa l’applicazione del citato decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- l’art. 1, commi 557 e 557 quater, della L. n. 296/2006, che prevede l’obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Normativa in materia di facoltà assunzionali a tempo determinato.

- l’art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni con L. n. 122/2010, che prevede il limite per le assunzioni con contratti di lavoro cd. “flessibili”, pari al 100% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell’anno 2009.
Sono da ritenersi escluse dal limite di cui al citato art. 9, le seguenti tipologie di contratto a tempo determinato:
 - ✓ ai sensi dello stesso art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, i contratti di cui all’art. 110, comma 1, D.lgs. n. 267/2000;
 - ✓ ai sensi dell’art. 1, comma 200, L. n. 205/2017, i contratti relativi alle assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, finanziati nell’ambito del Fondo povertà;
 - ✓ ai sensi dell’art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020, convertito con L. n. 126/2020, che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale, quelle finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti; o ai sensi dell’art. 1, D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, le assunzioni relative al personale destinato a realizzare i progetti previsti nell’ambito del PNRR ed inserite nei quadri economici degli interventi ammessi a carico del Piano stesso;
 - ✓ ai sensi dell’art. 31 bis D.L. n. 152/2021, le assunzioni a tempo determinato di personale, con qualifica non dirigenziale e in possesso di specifiche professionalità, effettuate dai Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti nell’ambito del PNRR.
- l’art. 31 bis D.L. n. 152/2021, che prevede che il limite di spesa relativo al personale assunto per il PNRR è pari al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli



ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale indicata per fascia demografica dallo stesso D.L.

Verifica dei vincoli assunzionali

Ai fini dell'approvazione del Piano dei fabbisogni sono state verificate le seguenti condizioni:

- ✓ insussistenza di situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.lgs. n. 165/2001, rilevata a seguito della ricognizione annuale (deliberazione di G.C. 70 del 28.11.2023);
- ✓ conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali dell'ultimo triennio, ex art. 9, comma 1, L. n. 243/2012;
- ✓ rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557 e 557-quater, L. n. 296/2006 (delibera di G.C. n. 7 del 19.05.2023);
- ✓ rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e del termine di 30 giorni per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati della PA (art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- ✓ avvenuta certificazione dei crediti nei confronti del Comune (art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008);
- ✓ rispetto della capacità assunzionale a tempo indeterminato e dei limiti previsti dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020;
- ✓ rispetto dei limiti previsti in materia di dotazione organica ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.lgs. n. 165/2001, dell'art. 89, comma 5, D.lgs. n. 267/2000 e delle "Linee Di Indirizzo";
- ✓ rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni con L. n. 122/2010, per quanto concerne il tempo determinato;

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

La capacità assunzionale dell'Ente è calcolata secondo quanto stabilito nell'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34, che ha introdotto un metodo di calcolo delle capacità assunzionali diverso rispetto al sistema precedentemente disciplinato dall'art. 3 del D.L. 24.06.2014 convertito in Legge 11.08.2014 e s.m.i. e del successivo DPCM 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali" di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, di attuazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (di seguito, anche solo "Decreto") che introduce i nuovi criteri di determinazione della capacità assunzionale dei comuni.

Il Comune di Torre Orsaia con una popolazione di 1969 abitanti rientra nella fascia demografica degli enti con popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti (fascia b) del Decreto 17.03.2020, per la quale è individuato il valore soglia del 28,60% (cfr. art. 4, Tabella 1 del Decreto 17.03.2020).

Ai fini del calcolo della spesa di personale per l'anno 2024, per il rapporto tra entrate correnti e spesa del personale si è fatto riferimento all'ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale (rendiconto 2022).

Per il calcolo della spesa di personale, si applicano i seguenti correttivi (voci escluse):

- con riguardo alla spesa del Segretario Comunale in convezione il Decreto del Ministero dell'interno del 21.10.2020, all'art. 3 ha chiarito che *"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai*



rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”. Inoltre, la sede convenzionata di Segreteria è risultata assegnataria del contributo per la spesa dei Segretari comunali di cui all’art. 1, comma 828, della L.197/2022 pertanto il calcolo della spesa è stato effettuato tenendo conto di tale trasferimento statale;

- per quanto attiene le assunzioni relative all’attuazione dei progetti previsti dal PNRR, giova ricordare che il comma 1 dell’articolo 31- bis **del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233**, ha introdotto importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi. La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità. In particolare si stabilisce che:
 - a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all’articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell’anno 2009), e all’articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000;
 - b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell’incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
 - c) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall’art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Giova anche rammentare che è stato istituito un Fondo nello stato di previsione del Ministero dell’interno al fine del concorso alla copertura dell’onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le richiamate assunzioni a tempo determinato, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026.

Inoltre, ai fini del rispetto dell’obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557-quater e 562 della L.296/2006, è stato dedotto il costo delle assunzioni a tempo indeterminato operate in attuazione degli art. 4 e 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 negli anni 2020/2023. Infatti, ai sensi dell’art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, che dispone che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

La capacità assunzionale dell’Ente è calcolata secondo quanto stabilito nell’articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34, che ha introdotto un metodo di calcolo delle capacità assunzionali diverso rispetto al sistema precedentemente disciplinato dall’art. 3 del D.L. 24.06.2014 convertito in Legge 11.08.2014 e s.m.i. e del successivo DPCM 17 marzo 2020 recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali” di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, di attuazione dell’art. 33 del D.L. 34/2019 (di seguito, anche solo “Decreto”) che introduce i nuovi criteri di determinazione della capacità assunzionale dei comuni.

Il Comune di Torre Orsaia con una popolazione di 1969 abitanti rientra nella fascia demografica degli enti con popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti (fascia b) del Decreto 17.03.2020, per la quale è individuato il valore soglia del 28,60% (cfr. art. 4, Tabella 1 del Decreto 17.03.2020).

Ai fini del calcolo della spesa di personale per l’anno 2024, per il rapporto tra entrate correnti



e spesa del personale si è fatto riferimento all'ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale (rendiconto 2022).

Per il calcolo della spesa di personale, sono stati applicati i seguenti correttivi (voci escluse):

- con riguardo alla spesa del Segretario Comunale in convezione il Decreto del Ministero dell'interno del 21.10.2020, all'art. 3 ha chiarito che *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*. Inoltre, la sede convenzionata di Segreteria è risultata assegnataria del contributo per la spesa dei Segretari comunali di cui all'art. 1, comma 828, della L.197/2022 pertanto il calcolo della spesa è stato effettuato tenendo conto di tale trasferimento statale;
- per quanto attiene le assunzioni relative all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, giova ricordare che il comma 1 dell'articolo 31- bis del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, ha introdotto importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi. La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità. In particolare si stabilisce che:
 - a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000;
 - b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
 - c) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Giova anche rammentare che è stato istituito un Fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le richiamate assunzioni a tempo determinato, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026.

Inoltre, ai fini del rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557-quater e 562 della L.296/2006, è stato dedotto il costo delle assunzioni a tempo indeterminato operate in attuazione degli art. 4 e 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 negli anni 2020/2023. Infatti, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, che dispone che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*

Sulla base di quanto analiticamente riportato nel seguente prospetto (PROSPETTO A):



ENTRATE CORRENTI				2018
Triennio 2020_2022	*	4.980.425,38	ENTRATE CORRENTI 2018	1.515.395,81
Media entrate correnti triennio 2020/22		1.660.141,79	FCDE	34.096,96
COSTO PERSONALE 2022		295.577,31	COSTO PERSONALE 2018	284.938,00
Valore torre orsaia 2022		17,80%	maggiorazione 35%	384.666,30
Valore soglia fascia demografica da 1000 a 1999 ab.		28,60%	incremento	99.728,30
(Circolare sul DM Attutavo art. 33)		474.800,55		

si evince che:

- la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato, data dagli impegni di competenza è pari a euro 295.577,31;
- la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, è pari ad euro 1.660.141,79
- la spesa di personale registrata nel 2018 (impegni di competenza 2018) è pari a euro 284.938;
- il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, come definito all'art. 1 del D.M. 17.03.2020, è pari a 17,80% e pertanto è inferiore al valore soglia del 28,60%;

Pertanto, il Comune di Torre Orsaia rientra tra gli enti virtuosi per i quali trovano applicazione le percentuali di incremento della spesa di personale come stabilite agli articoli 4 e 5 del citato DM 17.03.2020.

Dal prospetto innanzi riportato (prospetto A), il limite di spesa per il personale nell'anno 2024 è pari a euro 474.800,55 (28,60% della media delle entrate correnti al netto del FCDE), mentre l'incremento teorico massimo della spesa di personale è di euro 210.019,80, pari alla differenza tra il limite di spesa calcolato ai sensi del precedente punto 1 e la spesa impegnata nell'anno 2022 (dalla quale sono state depurate le voci escluse - pari a euro 30.796,79, in applicazione dell'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020)

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 del DM 17.03.2020 *“in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 (virtuosi) possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2 (per il comune di Torre Orsaia 35%), in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.*

In virtù di tale disposizione, essendo la spesa di personale nell'anno 2018 pari a euro 284.938, il limite massimo di spesa per l'anno 2024 è di euro **384.666,30** (spesa 2018 + 35 % pari a € 99.728).

Il comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020 stabilisce, inoltre, che *“per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”.*

La spesa del personale cessato (alla data del 17.04.2020, data di entrata in vigore del DM 17/03/2020) utilizzabile ai sensi del su citato articolo 5, comma 2 del DM 17.03.2020, è riportata nel prospetto B sottostante ed è pari a euro 82.597.16, di cui disponibili 71.037,76, così ridotto a seguito delle assunzioni intervenute sino al 31/12/2022.

PROSPETTO B



Cessazioni anno	Resti assunzionali anno	Profilo	Trattamento economico *	rapporto dipendenti/ popolazione	rapporto spese personale /entrate correnti	Capacità %	<u>Budget assunzionale</u>
2014	2015	B2	19.003,57	302,71	0,24	80%	15.202,86
		D3	27.577,71				22.062,17
2017	2018	D3	26.429,68	344,67		90%	23.786,71
2019	2020	B3	21.545,42	344,67		100%	21.545,42
TOTALE							82.597,16

*Tabellare con IVC e tredicesima dell'anno precedente a quello di cessazione del rapporto di lavoro

Confrontando il costo per il personale sostenuto nel 2020 (pari a € 258.464,98) con quello registrato nell'anno 2022 (pari a € 295.577,31) si evidenzia che sono ancora disponibili ed utilizzabili ai sensi del su citato articolo 5, comma 2 del DM 17.03.2020 resti assunzionali per Euro **37.112,33**.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze con parere in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454), a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 –Tabella 1, del decreto attuativo”*.

Per il Comune di Torre Orsaia la migliore alternativa tra l'incremento della spesa ai sensi dell'art. 5 comma 2 (resti assunzionali) e quello di cui all'art. 5 tabella 1 del DM 17.03.2020 (35% della spesa di personale impegnata nel 2018) è data da quest'ultima con un possibile incremento di spesa di euro **99.728**.

Ne discende che **la capacità assunzionale (incremento della spesa di personale) per l'anno 2024 per il Comune di Torre Orsaia è pari a euro 99.728**.

Ai fini del contenimento della spesa di personale, il limite di spesa del Comune di Torre Orsaia è di € **392.529,08** calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006 (spesa di personale con riferimento alla media del triennio 2011-2013);

Stima del trend delle cessazioni

Nel corso dell'ultimo decennio, le dinamiche occupazionali del Comune di Torre Orsaia hanno registrato una significativa diminuzione di personale, a causa della stringente normativa in materia di vincoli di spesa di personale, compensata solo parzialmente negli ultimi anni da nuove assunzioni.

Nel prospetto B sono riportate le cessazioni di personale dall'anno 2014 al 2020, con i relativi risparmi di spesa

Nell'annualità 2024 non sono previste cessazioni per quiescenza.

Stato dell'organico e stima dell'evoluzione dei bisogni.

Il CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 ha introdotto, al Titolo III, il



nuovo sistema di classificazione del personale articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente: Area degli Operatori, Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, denominati incarichi di "EQ".

Dal 1° aprile 2023, il personale è stato automaticamente inquadrato secondo il sistema di classificazione previsto dal CCNL16.11.2022.

Il Comune di Torre Orsaia si è sinora mosso in coerenza con le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/05/2018, in virtù delle quali gli Enti Locali devono privilegiare l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

Negli ultimi anni è stato pianificato un programma di inserimento delle risorse umane nel Comune di Torre Orsaia tale da tener conto, da una parte, della progressiva uscita di gran parte del personale a tempo indeterminato (dei 17 dipendenti operanti nel 1999, alla fine del 2021 ne sono rimasti solo 3), dall'altra delle effettive esigenze in termini di competenze professionali necessarie a dare risposte efficienti ed efficaci ai cittadini.

Per continuare a garantire la funzionalità operativa di tutti i servizi, è stato ritenuto prioritario assicurare una maggiore flessibilità e presenza di operatori, specie negli orari di maggiore afflusso di pubblico e, conseguentemente, prevedere la sostituzione dei dipendenti cessati con nuovi assunti part-time in affiancamento a quelli a tempo pieno, così da realizzare una organizzazione dei servizi maggiormente funzionale

In considerazione di quanto sopra il Comune di Torre Orsaia ha dato corso, già nel triennio 2020/2022, ad un processo di rinnovamento che ha visto l'immissione di risorse giovani dotate di competenze professionali e flessibilità operativa utili a dare risposte efficienti ed efficaci ai cittadini.

Nel corso del 2023 al Comune di Torre Orsaia è stato assegnato un contributo finalizzato all'assunzione di due unità di personale a tempo determinato, di cui una di categoria D e una di categoria C ai sensi del Decreto del Consiglio dei Ministri del 30.12.2022 recante la ripartizione del fondo finalizzato al concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni con contratto a tempo determinato di qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità.

Il dipendente di categoria C, con profilo di istruttore amministrativo-contabile (corrispondente nella nuova classificazione al profilo professionale di Istruttore Amministrativo Contabile dell'Area degli Istruttori), è stato assunto in seguito a scorrimento di graduatoria di altro ente, con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) dal 01.05.2023 e fino al 30.04.2024. Tale rapporto è cessato anticipatamente in data 10.12.2023 per dimissioni rassegnate dalla dipendente.

Il dipendente di categoria D, con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico categ. D1 (corrispondente alla figura di Funzionario Tecnico appartenente all'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) è stato assunto attingendo dall'elenco degli idonei formatosi a seguito delle procedure selettive gestite da ASMEL con contratto a tempo determinato (8 mesi) e parziale al 50% (18 ore settimanali) decorrente dal 01.12.2023 e fino al 31.07.2024 (con possibilità di proroga).



Inoltre, con DGC n. 66 del 19.11.2023, in attuazione di quanto previsto nella programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 è stato disposto l'incremento dell'orario lavorativo, dalle attuali 18 ore settimanali a 24 ore settimanali, con decorrenza dal 1° dicembre 2023 del Collaboratore Amministrativo (appartenente all'Area degli Operatori Esperti – ex cat. B) assegnato al Settore Amministrativo.

Infine, nei primi mesi del 2024 l'ente ha presentato manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato di due unità a tempo pieno e indeterminato da destinare alle politiche di coesione sociale, nel rispetto di quanto indicato nell'Avviso pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE) Priorità 1, Azione 1.1.2. ", all'uopo rimodulando la vigente dotazione organica per prevedere l'inserimento di due posizioni appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex D) , di cui:

- 1 con profilo di specialista in attività amministrative e contabili da assegnare al Settore Finanziario;
- 1 con di profilo di Funzionario Tecnico (ingegnere, architetto o figura equipollente) da assegnare al Settore Tecnico Lavori Pubblici.

Si precisa che i costi derivanti dalle eventuali assunzioni del personale gravano sul PNCapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo .

Strategia di copertura del fabbisogno Piano occupazionale 2024

Priorità dell'Ente è rafforzare la struttura operativa del Settore Tecnico (comprendendo sia il settore Lavori pubblici e Vigilanza che quello Edilizia Privata, Urbanistica e SUAP), attraverso:

- nel secondo semestre 2024 ampliamento del rapporto di lavoro part time del Vigile Urbano – cat. C (attualmente 18 ore settimanali), fino ad un massimo di 24 ore settimanali;
- nel secondo semestre 2024 prosecuzione del rapporto di lavoro con il livello D oggi utilizzato per le attività tecniche scaturenti dalla attuazione dei progetti previsti dal PNRR
- assunzione, a tempo determinato e parziale, di un livello C di supporto alle attività tecniche del Settore, ivi comprendendo quelle scaturenti dalla attuazione dei progetti previsti dal PNRR;

e del Settore Finanziario

- assunzione a tempo parziale e determinato di un livello D, anche per far fronte all'incremento di attività connesse all'attuazione del PNRR.

Il piano assunzionale del personale sopra esposto, che costituisce il fabbisogno per il 2024 risulta, pertanto, proponibile nella tabella sottostante (in verde le assunzioni previste nel 2024):

- l'immissione di personale a tempo INDETERMINATO E PARZIALE:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA TEMPO Parziale	ANNO AVVIAMENTO	ANNO ASSUNZIONE
D	Istruttore direttivo TECNICO CAPCOE	Tempo pieno	2024	Ottobre 2024
D	Istruttore direttivo AMM/CONTABILE CAPCOE	Tempo pieno	2024	Ottobre 2024
C	Istruttore Geometra	X	2024	Ottobre 2024
D	Istruttore direttivo Amm Contabile	X	2024	settembre 2024
B	Collaboratore amm	X	2025	Dicembre 2025



C	Istruttore ragioniere	x	2025	Dicembre 2025
C	Istruttore Informatico	x	2026	Giugno 2026

- l'immissione, con contratti a tempo DETERMINATO E PARZIALE delle diverse figure e professionalità necessarie a rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro, principalmente in relazione all'attuazione dei progetti del PNRR.

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA TEMPO PARZIALE	ANNO AVVI O	ANNO ASSUNZIONE
D	Istruttore direttivo TECNICO PNRR	max (18 ORE)	2024	Luglio 2024
C	Istruttore ragioniere PNRR	(18 ORE)	2024	Settembre 2024

Si precisa che per coprire i posti appartenenti all'area dei Funzionari ed Elevata qualificazione l'Ente potrà avvalersi ricorrere nel 2024 anche a contratti di apprendistato ex art. 3ter del d.l. 447/2023 convertito con modificazioni dalla l. 21 giugno 2023, n. 74.

In ogni caso l'ente ha la possibilità di ricorrere per esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie, a forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse (convenzione ex articolo 14 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, comparto Funzioni Locali, 22 gennaio 2004, collaborazione ex articolo 1, comma 557, legge n. 311/2004 conferimento incarico ex articolo 110, commi 1 e 3, del decreto legislativo n. 267/2000), con gli specifici provvedimenti che si renderanno necessari.

In relazione a quanto sopra esposto, pertanto, per quanto concerne l'anno 2024:

- l'ampliamento dell'orario del rapporto di lavoro del vigile urbano genera un maggior costo di € **7.131**;
- le assunzioni a tempo pieno e indeterminato di due livelli D previste dall'Avviso CAPCOE avverranno all'esito delle procedure gestite direttamente in sede ministeriale e non generano costi aggiuntivi;
- le assunzioni a tempo indeterminato e parziale previste di un livello C e un D generano un **costo aggiuntivo di € 13.085**
- la prosecuzione del rapporto di lavoro con il livello D oggi utilizzato per le attività tecniche scaturenti dalla attuazione dei progetti previsti dal PNRR genererà un costo aggiuntivo di € **9.672** (costo che non concorre ai fini della determinazione del valore soglia ai sensi del citato DL 125/2021 in caso di proroga della misura di cui al Decreto del Consiglio dei Ministri del 30.12.2022)
- l'assunzione di n. 2 dipendenti a tempo determinato e parziale (1 livello D e 1 livello C) per far fronte agli impegni PNRR sarà operata nella misura in cui verrà finanziata da provvedimenti statali: come si è visto tali costi non concorrono ai fini della determinazione del valore soglia ai sensi del citato DL 125/2021.

In conclusione l'incremento di costo di personale del 2024 è stimabile al massimo in € 29.888, ampiamente nei limiti massimi della capacità assunzionale (incremento della spesa di personale) per l'anno 2024 per il Comune di Torre Orsaia che abbiamo visto essere pari a euro 99.728.



4. MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione.