

Comune di MAGLIANO SABINA

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)

Sommario

PREMESSA	5
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	7
1.1 Analisi del contesto esterno.....	7
1.1.1 Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell'Ente.....	7
1.2 Analisi del contesto interno	9
1.2.1 Gestione delle risorse umane	9
1.2.2. Situazione di cassa dell'Ente	9
1.2.3 Modalità di gestione dei servizi pubblici locali	10
1.2.1 Organigramma dell'Ente	10
1.2.2 La mappatura dei processi	11
2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
2.1. Valore pubblico.....	12
2.2 Performance.....	12
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	19
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilita' della strategia di prevenzione della corruzione	19
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	23
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	25
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneita' e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	25
2.3.5 Programmazione della trasparenza	26
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	26
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	26
3.1.1 Specificita' del modello organizzativo.....	26
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	27
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	27
3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	28
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	29
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	29
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del	

personale.....	29
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	38
4 MONITORAGGIO	39

ALLEGATI

- Piao sez. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
- Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno
- Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi
- Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi
- Elenco misure generali
- Tabella di Assessment misure specifiche
- Registro degli eventi rischiosi
- Obblighi di pubblicazione - Flussi attivita' trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione

ALTRI RIFERIMENTI

- DUP 2024-2026

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

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, 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, tra le quali rientra il presente Ente, 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 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 04/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 29/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Piano organizzativo del lavoro agile in considerazione del fatto che il presente Ente ha meno di 50 dipendenti.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione ente	Comune di MAGLIANO SABINA
Indirizzo ente	Piazza Garibaldi, 4
P.Iva e Codice Fiscale	00108350570
Legale rappresentante	Falcetta Giulio
Numero dipendenti al 31 dicembre anno prececente:	23
Numero di Telefono dell'Ente	0744910336
Sito Internet dell'Ente	www.comune.maglianosabina.ri.it
Indirizzo email dell'Ente	protocollo@comune.maglianosabina.ri.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	info@pec.comune.maglianosabina.ri.it

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell'Ente

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 1.12.2019 n. **3650**

Popolazione residente alla fine del 2022 (*penultimo anno precedente*) n.3485 di cui:

maschi n.1723

femmine n.1762

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. **6000** abitanti.

Risultanze del territorio

Superficie Km² **4.323**

Risorse idriche:

laghi n. **0**

fiumi n. **1**

Strade:

Autostrade Km **10,00**

Strade extraurbane Km **15,00** strade urbane Km **20,00** strade locali Km **35,00** itinerari ciclopedonali Km **0,00**

Strumenti urbanistici vigenti: strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato **No**

Piano regolatore – PRGC – approvato **Si**

Piano edilizia economica popolare – PEEP **Si**

Piano Insediamenti Produttivi – PIP **No**

Altri strumenti urbanistici:

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Accordi di programma n. **0**

Convenzioni n. **1**

Asili nido con posti n. **0**

Scuole dell'infanzia con posti n. **100**

Scuole primarie con posti n. **168**

Scuole secondarie con posti n. **136**

Strutture residenziali per anziani n. **18**

Farmacie n. **1**

Depuratori acque reflue n. **4**

Rete acquedotto Km **154,00**

Aree verdi, parchi e giardini Km² **0,040**

Punti luce Pubblica Illuminazione n. **760**

Rete gas Km **30,00**

Discariche rifiuti n. **0**

Mezzi operativi per gestione territorio n. **2**

Veicoli a disposizione n. **1**

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Gestione delle risorse umane

Gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'Ente

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE		DIPENDENTE
I	Area Affari Generali	Dott.ssa Elisabetta Rossi
II	Area Contabile-personale economico-tributi	Dott.ssa Rosella Pacchiarotti
III	Area Edilizia Privata-lavori pubblici-ICT	Arch. Fabrizio Tomei
IV	Area Pianificazione, risorse e sviluppo	Giulio Falcetta
V	Area Vigilanza	Dott. Fabio Venanzetti
VI	Area Contenzioso- Personale giuridico-organi istituzionali	Segretario Comunale Dott.ssa Manuela INCHES

1.2.2. Situazione di cassa dell'Ente

Fondo cassa al 31/12/2022 (penultimo anno dell'esercizio precedente) **606.379,40**

Andamento del Fondo cassa nel triennio precedente:

Fondo cassa al 31/12/2021 (anno precedente) **659.918,96**
Fondo cassa al 31/12/2020 (anno precedente -1) **610.983,37**
Fondo cassa al 31/12/2019 (anno precedente -2) **331.058,87**

Utilizzo Anticipazione di cassa nel triennio precedente

Anno di riferimento	gg di utilizzo	costo interessi passivi
2022	365	9.000,00
2021	365	6.983,07
2020	365	4.364,69

Livello di indebitamento

Incidenza interessi passivi impegnati/entrate accertate primi 3 titoli

Anno di riferimento	Interessi passivi impegnati (a)	Entrate accertate tit. 1-2-3 (b)	Incidenza (a/b) %
2022	126.361,64	4.261.235,69	3,37%
2021	134.998,70	4.447.441,26	3,29 %
2020	211.436,78	4.180.624,49	4,62%

Debiti fuori bilancio riconosciuti

Anno di riferimento	Importi debiti fuori bilancio riconosciuti (a)
2022	44.763,63
2021	0,00
2020	27.162,98

Ripiano disavanzo da riaccertamento straordinario dei residui

A seguito del riaccertamento straordinario dei residui l'Ente ha rilevato un disavanzo di amministrazione pari a 3.005.285,58, per il quale il Consiglio Comunale ha definito un piano di rientro in n. 30 annualità, con un importo di recupero annuale pari a 100.176,18: tale piano alla data odierna risulta sempre rispettato.

Ripiano ulteriori disavanzi

Non ci sono ulteriori disavanzi da recuperare.

1.2.3 Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Servizi gestiti in forma diretta

Trasporto scolastico

Servizi gestiti in forma associata

Biblioteca comunale attraverso l'adesione al Sistema bibliotecario dell'Unione della Bassa Sabina ;
SUAP attraverso convenzione con l'Unione dei Comuni "Nova Sabina"

Servizi affidati a organismi partecipati

Servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti affidato alla AMS s.r.l. ;
Servizio idrico integrato ad Acqua Pubblica Sabina S.p.a.;

Servizi affidati ad altri soggetti

Il servizio di refezione scolastica è affidato in concessione
Il servizio di pubblica illuminazione è affidato in concessione alla Elettroimpianti Umbra.

Società partecipate

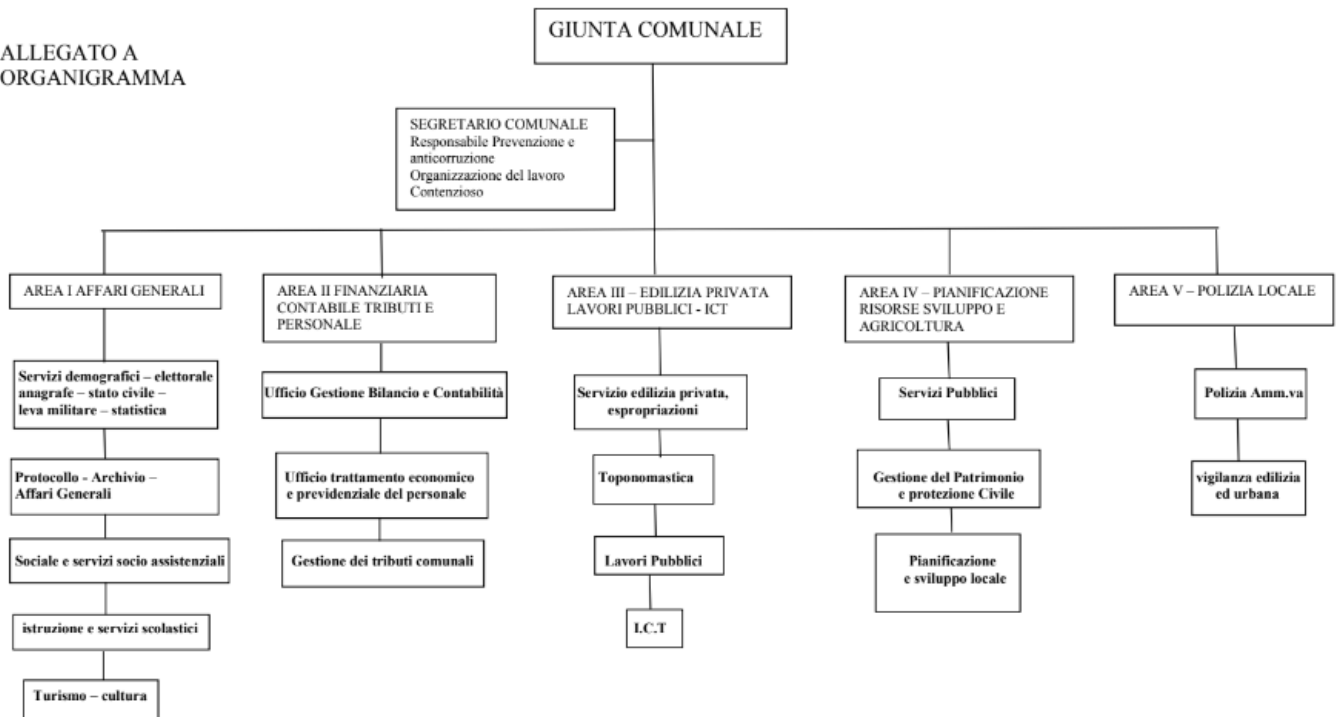
S.A.PRO.DI.R. s.r.l. (quota pari al 0,71%)
Acqua Pubblica Sabina (quota del 2,26%)
ASMEL Consortile (quota 0,13%)

Con Det. N° 9 del 25/11/2021 AREA II è stata avviata la procedura di alienazione della quota associativa detenuta in SAPRODIR SRL con offerta di prelazione ai soci.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 12/01/2024, modificata con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 26/01/2024.

ALLEGATO A
ORGANIGRAMMA



1.2.2 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.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
01 - Area I - Affari Generali	204
02 - Area II - FINANZIARIA CONTABILE TRIBUTI E PERSONALE	55
03 - AREA III - EDILIZIA PRIVATA LAVORI PUBBLICI - ICT	209
04 - AREA IV - PIANIFICAZIONE RISORSE SVILUPPO E AGRICOLTURA	42
05 - AREA V - POLIZIA LOCALE	52
07- Area Segretario Generale	34
08 - TUTTE LE AREE - ATTIVITA' TRASVERSALE	52

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi

mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	5
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	81
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	27
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	72
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	16
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	70
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	137
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	27
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	14
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specifica)	17
ARS - N) Attivita' funebri e cimiteriali (specifica)	2
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specifica)	9
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifica)	90
ARS - Q) Progettazione (specifica)	5
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specifica)	1
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifica)	23
ARS - T) Organismi di decentramento e di partecipazione - Aziende pubbliche e enti dipendenti, sovvenzionati o sottoposti a vigilanza (specifica)	3
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	24
ARS - Z) Amministratori (specifica)	17

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda agli allegati “Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi” e “Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi”.

2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E

ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.

2.2 Performance

Si riportano di seguito gli obiettivi di performance dell'Ente.

MISSIONE	OBIETTIVO (DESCRIZIONE)	INDICATORE	RESPONSABILE	PESO	PUNTO DI PARTENZA CD. BASELINE 2022 - 2023	TARGET 2024	TARGET 2025	RESPONSABILE	% RAGGIUNTA
	Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale	Parametri di deficitarietà strutturale ed equilibri di bilancio	Performance organizzativa	20%	Dati del rendiconto 2022 (un solo parametro di deficitarietà strutturale relativo all'indicatore della sostenibilità del disavanzo e tutti gli equilibri positivi)	Non aggravamento della situazione di deficitarietà strutturale e mantenimento di tutti gli equilibri positivi	Non aggravamento della situazione di deficitarietà strutturale e mantenimento di tutti gli equilibri positivi		
	Rispetto dei tempi medi di pagamento art. 4 bis DL 13/2023	Indice di tempestività dei pagamenti annuale	Performance organizzativa	30%	18,73	15	10		
	Rispetto degli obblighi in materia di Trasparenza e Anticorruzione	Griglia di monitoraggio obblighi di pubblicazione redatta dal Nucleo di valutazione	Performance organizzativa	30%	Griglia redatta nel 2022	Monitoraggio con esito migliore del 2023	Monitoraggio con esito migliore del 2024		
	Grado di soddisfazione degli utenti	Valutazione complessivamente positiva o negativa da parte dell'utenza (maggioranza di rilevazioni con esiti positivi o negativi)	Performance organizzativa	20%	0	Valutazione complessivamente positiva	Valutazione complessivamente positiva		
	Coordinamento della cabina di regia per il PNRR	Cronoprogrammi dei progetti PNRR e importo erogato del finanziamento (al netto di economie non riutilizzabili)	Segretario Generale	20%	/	Rispetto cronoprogrammi dei progetti PNRR e ottenimento intero importo finanziato (al netto di economie non riutilizzabili)	Rispetto cronoprogrammi dei progetti PNRR e ottenimento intero importo finanziato (al netto di economie non riutilizzabili)	Dott.ssa Manuela Inches	
	Espletamento controlli successivi di regolarità amministrativa su tutti gli atti PNRR	N. checklist verifica affidamento e controllo procedure generali e di spesa redatte ai fini del controllo successivo	Segretario Generale	25%	0	Tutte le checklist compilabili in base allo stato di avanzamento dei progetti PNRR	Tutte le checklist compilabili in base allo stato di avanzamento dei progetti PNRR	Dott.ssa Manuela Inches	
	Supporto agli uffici per il raggiungimento degli obiettivi di Settore	Grado di raggiungimento obiettivi di Settore	Segretario Generale	5%	/	100% obiettivi raggiunti	100% obiettivi raggiunti	Dott.ssa Inches Manuela - Segretario Generale	

	Supporto agli uffici per l'aggiornamento dei regolamenti vigenti o per l'approvazione di nuovi regolamenti	N. di regolamenti aggiornati/ approvati nell'anno	Segretario Generale	10%	0	> 2023	>2024	Dott.ssa Inches Manuela - Segretario Generale	
	Monitoraggio misure di prevenzione dei rischi corruttivi così come indicato nella sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2025	Rapporto conclusivo del monitoraggio effettuato	Segretario Generale	20%	0	30% dei processi monitorati su base annua	30% dei processi monitorati su base annua	Dott.ssa Inches Manuela - Segretario Generale	
	Attuazione programma di formazione della sezione 3.3.3 del PIAO 2024-2026	Formazione erogata	Segretario Generale	20%	Formazione anticorruzione	20 ore di formazione (obbligatoria e per lo sviluppo delle competenze) media per dipendente	20 ore di formazione (obbligatoria e per lo sviluppo delle competenze) media per dipendente	Dott.ssa Inches Manuela - Segretario Generale	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Corretto e tempestivo aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente di competenza dell'area (vedere allegato sub B al PIAO 2024-2026)	N. di sezioni aggiornate e complete	Area I Amministrativa	10%	Sezioni nel complesso mediamente complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Dott.ssa Elisabetta Rossi	
14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	Corretta attuazione dei progetti PNRR da realizzare con i fondi gestiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale	Cronoprogrammi dei progetti PNRR e importo erogato del finanziamento	Area I Amministrativa	25%	0	Rispetto cronoprogrammi, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziato	Rispetto cronoprogrammi, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziato	Dott.ssa Elisabetta Rossi	
4 - ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	Tempestiva gestione delle entrate derivanti dai servizi a domanda individuale scolastici con attivazione servizio recupero crediti in corso d'anno	Entrate nell'anno in linea con le previsioni	Area I Amministrativa	20%	Entrate accertate anno 2022	<=anno 2023	<=anno 2024	Dott.ssa Elisabetta Rossi	

4 - ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	Svolgimento procedure di affidamento contratti in scadenza relativi all'erogazione dei servizi a domanda individuale di propria competenza	N. di procedure espletate	Area I Amministrativa	25%	Affidamento contratti come da programmazione biennale forniture e servizi	Affidamento contratti come da programmazione biennale forniture e servizi	Affidamento contratti come da programmazione biennale forniture e servizi	Dott.ssa Elisabetta Rossi	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Rilevazione della customer satisfaction	Implementazione sistema di rilevazione della customer satisfaction	Area I Amministrativa	20%	Sistema da attivare con procedura digitale	Aggiornamento questionari cartacei da collocare presso gli uffici	Aggiornamento questionari cartacei da collocare presso gli uffici	Dott.ssa Elisabetta Rossi	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Corretto e tempestivo aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente di competenza dell'area (vedere allegato sub B al PIAO 2024-2026)	N. di sezioni aggiornate e complete	Area II Economica - Finanziaria - Tributi - Personale economico	10%	Sezioni nel complesso mediamente complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Dott.ssa Rossella Pacchiarotti	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Bonifica piattaforma crediti commerciali (PCC)	Riconciliazione con le scritture contabili dell'Ente	Area II Economica - Finanziaria - Tributi - Personale economico	20%	0	Bonifica del 50% delle fatture non contabilizzate come pagate in PCC e invece risultanti saldate nel programma gestionale dell'Ente	Bonifica del 100% delle fatture non contabilizzate come pagate in PCC e invece risultanti saldate nel programma gestionale dell'Ente	Dott.ssa Rossella Pacchiarotti	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Emissione tempestiva dei ruoli/ liste di carico delle entrate tributarie e patrimoniali di competenza	Ruoli/liste emessi nell'anno	Area II Economica - Finanziaria - Tributi - Personale economico	25%	2	>= 2023	>=2024	Dott.ssa Rossella Pacchiarotti	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Attiva partecipazione alla cabina di regia del PNRR e attuazione di tutti gli adempimenti definiti nelle misure organizzative di cui alla DGC n. 19/2023 ricadenti nella propria sfera di competenze	Corretta attuazione di tutte le misure organizzative	Area II Economica - Finanziaria - Tributi - Personale economico	20%	0	Tutte le misure organizzative sono rispettate	Tutte le misure organizzative sono rispettate	Dott.ssa Rossella Pacchiarotti	

20 - FONDI E ACCANTONAMENTI	Riduzione stock di debito commerciale al 31 dicembre	Stock di debito commerciale al 31 dicembre	Area II Economica - Finanziaria - Tributi - Personale economico	25%	229.479,38€	Riduzione del 10% rispetto al 2023 o ammontare debito residuo inferiore al 5% del totale debito annuo	Riduzione del 10% rispetto al 2024 o ammontare debito residuo inferiore al 5% del totale debito annuo	Dott.ssa Rossella Pacchiarotti	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Corretto e tempestivo aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente di competenza dell'area (vedere allegato sub B al PIAO 2024-2026)	N. di sezioni aggiornate e complete	Area III Edilizia Privata Lavori Pubblici – ICT	5%	Sezioni nel complesso mediamente complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Arch. Fabrizio Tomei	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Corretta attuazione dei progetti PNRR da realizzare con i fondi gestiti dal Ministero dell'Interno (progetti non nativi PNRR e ora ivi confluiti)	Cronoprogrammi dei progetti PNRR e importo erogato del finanziamento	Area III Edilizia Privata Lavori Pubblici – ICT	20%	0	Rispetto cronoprogrammi, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziario	Rispetto cronoprogrammi, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziario	Arch. Fabrizio Tomei	
4 - ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	Corretta attuazione dei progetti PNRR da realizzare con i fondi gestiti dal Ministero dell'Istruzione e del Merito - completamento lotti 1 e 2 scuola elementare	Cronoprogrammi dei progetti regionali e importo erogato del finanziamento	Area III Edilizia Privata Lavori Pubblici – ICT	20%	0	Rispetto cronoprogrammi, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziario	Rispetto cronoprogrammi, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziario	Arch. Fabrizio Tomei	
5 - ASSETTO DEL TERRITORIO	Realizzazione e lavori di messa in sicurezza località Valleventi, Collinelli e Pietrini	Cronoprogrammi dei progetti e importo erogato del finanziamento	Area III Edilizia Privata Lavori Pubblici – ICT	25%	0	Rispetto cronoprogramma, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziato	Rispetto cronoprogramma, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziato	Arch. Fabrizio Tomei	
5 - ASSETTO DEL TERRITORIO	Ripristino muro contenimento e messa in sicurezza rupe giardini pubblici	Cronoprogrammi dei progetti PNRR e importo erogato del finanziamento	Area III Edilizia Privata Lavori Pubblici – ICT	25%	0	Rispetto del cronoprogramma dei lavori e delle attività di rendicontazione	Rispetto del cronoprogramma dei lavori e delle attività di rendicontazione	Arch. Fabrizio Tomei	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Attiva partecipazione alla cabina di regia del PNRR e attuazione di tutte gli adempimenti definiti nelle misure organizzative di cui alla DGC n. 32/2023 ricadenti nella propria sfera di competenze	Verifica corretta attuazione di tutte le misure organizzative	Area III Edilizia Privata Lavori Pubblici – ICT	5%	0	Tutte le misure organizzative sono rispettate	Tutte le misure organizzative sono rispettate	Arch. Fabrizio Tomei	

1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Corretto e tempestivo aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente di competenza dell'area (vedere allegato sub B al PIAO 2024-2026)	N. di sezioni aggiornate e complete	Settore Polizia Locale	5%	Sezioni nel complesso mediamente complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Dott. Fabio Venanzetti	
14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETIVITA'	Corretta attuazione dei progetti PNRR da realizzare con i fondi gestiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale piattaforma PND	Cronoprogrammi dei progetti PNRR e importo erogato del finanziamento	Settore Polizia Locale	15%	0	Rispetto cronoprogramma, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziato	Rispetto cronoprogramma, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziato	Dott. Fabio Venanzetti	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Emissione tempestiva dei ruoli/ liste di carico delle entrate da sanzioni al CDS	Ruoli/liste emessi nell'anno	Settore Polizia Locale	15%		>=2023	>=2024	Dott. Fabio Venanzetti	
3 - ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	Corretta gestione della viabilità comunale	N. ordinanze emesse	Settore Polizia Locale	15%		Tutte quelle necessarie	Tutte quelle necessarie	Dott. Fabio Venanzetti	
14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETIVITA'	Gestione passi carrabili	Rilascio nuove autorizzazioni e regolarizzazione vecchie concessioni	Settore Polizia Locale	25%	0	>=2023	>=2024	Dott. Fabio Venanzetti	
3 - ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	Controlli del territorio	Ispezioni e verbali redatti	Settore Polizia Locale	25%	0	>=2023	>=2024	Dott. Fabio Venanzetti	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Corretto e tempestivo aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente di competenza dell'area (vedere allegato sub B al PIAO 2023-2025)	N. di sezioni aggiornate e complete	Area IV Pianificazione Risorse Sviluppo e Agricoltura	5%	Sezioni nel complesso mediamente complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Tutte le sezioni complete e aggiornate	Arch. Fabrizio Tomei (ad interim)	

1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Garantire l'accessibilità da parte delle persone con disabilità D.lgs 222/2023	Analisi del contesto interno ed esterno per individuare le situazioni problematiche anche attraverso il confronto con le associazioni locali	Area IV Pianificazione Risorse Sviluppo e Agricoltura	10%	0	stesura breve documento riguardante l'ambiente fisico - i servizi pubblici ed i servizi elettronici	misure di correzione	Arch. Fabrizio Tomei (ad interim)	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Corretta attuazione dei progetti PNRR da realizzare con i fondi gestiti dal Ministero dell'Interno (progetti non nativi PNRR e ora ivi confluiti)	Cronoprogrammi dei progetti PNRR e importo erogato del finanziamento	Area IV Pianificazione Risorse Sviluppo e Agricoltura	10%	0	Rispetto cronoprogrammi, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziato	Rispetto cronoprogrammi, corretta rendicontazione e ottenimento erogazione importo finanziato	Arch. Fabrizio Tomei (ad interim)	
5 - VIABILITA' E INFRASTRUTTURE STRADALI	Interventi di manutenzione su strade comunali con fondi di bilancio e acquisizione strada vicinale per pubblica utilità	Cronoprogramma degli interventi per ordine di priorità	Area IV Pianificazione Risorse Sviluppo e Agricoltura	25%	2	Rispetto dei cronoprogrammi	Rispetto dei cronoprogrammi	Arch. Fabrizio Tomei (ad interim)	
9 - SERVIZIO NECROSCOPICO E CIMITERIALE	Rinnovo concessioni in scadenza - stipula contratti	Controllo e invio lettere per eventuale rinnovo delle concessioni cimiteriali in scadenza	Area IV Pianificazione Risorse Sviluppo e Agricoltura	15%	0	Invio comunicazioni per le posizioni in scadenza da repertori comunali a far data dal 1989	Invio comunicazioni per le posizioni in scadenza da repertori comunali a far data dal 1990	Arch. Fabrizio Tomei (ad interim)	
9 - SERVIZIO NECROSCOPICO E CIMITERIALE	Attivazione al di l'app	Censimento loculi e tombe cimiteriali e riordino programma di gestione Halley dei servizi cimiteriali per gestione informatizzata	Area IV Pianificazione Risorse Sviluppo e Agricoltura	15%	0	Riordino del 70% del totale delle posizioni	Riordino del 100% del totale delle posizioni	Arch. Fabrizio Tomei (ad interim)	
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	Attiva partecipazione alla cabina di regia del PNRR e attuazione di tutti gli adempimenti definiti nelle misure organizzative di cui alla DGC n. 32/2023 ricadenti nella propria sfera di competenza	Verifica corretta attuazione di tutte le misure organizzative	Area IV Pianificazione Risorse Sviluppo e Agricoltura	20%	0	Tutte le misure organizzative sono rispettate	Tutte le misure organizzative sono rispettate	Arch. Fabrizio Tomei (ad interim)	

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilita' della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITA'
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilita' in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	La Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, Dott.ssa Inches Manuela, nominato con decreto del Sindaco n. 5 del 20/03/2023, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: in materia di prevenzione della corruzione: obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilita' dirigenziale”; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; di aver vigilato sul funzionamento e

	<p>in materia di trasparenza: svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 3/2013; ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p> <p>in materia di whistleblowing: ricevere e prendere in carico le segnalazioni; porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</p> <p>in materia di inconfiribilità e incompatibilità: capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive; segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</p> <p>in materia di AUSA: sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p>	<p>sull'osservanza del piano”.</p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RSA)</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, Arch. Tomei Fabrizio, nominato con decreto del Sindaco n. 2 del 09/02/2023, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità</p>

Dirigenti	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	<p>disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di</p>	

	<p>prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
I dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO. Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
----------	---------

Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Nucleo di valutazione (NIV)	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Revisore dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D. in convenzione con altri Comuni)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 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 Magliano Sabina in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio. Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.

Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Molto Alto	Alto	Medio	Basso	Trascurabile
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	0	3	2	0	0
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	0	76	5	0	0
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	0	24	2	1	0
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	0	43	29	0	0
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	0	5	6	5	0
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	0	52	12	6	0
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	0	60	76	1	0
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	0	12	14	1	0
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	0	11	3	0	0
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specifica)	0	2	15	0	0
ARS - N) Attività funebri e cimiteriali (specifica)	0	2	0	0	0
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specifica)	0	0	9	0	0
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifica)	0	21	69	0	0
ARS - Q) Progettazione (specifica)	0	4	1	0	0
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specifica)	0	1	0	0	0
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifica)	0	0	23	0	0
ARS - T) Organismi di decentramento e di partecipazione - Aziende pubbliche e enti dipendenti, sovvenzionati o sottoposti a vigilanza (specifica)	0	0	1	2	0
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	0	24	0	0	0
ARS - Z) Amministratori (specifica)	0	1	12	4	0

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Molto Alto	Alto	Medio	Basso	Trascurabile
01 - Area I - Affari Generali	0	67	127	10	0
02 - Area II - FINANZIARIA CONTABILE TRIBUTI E PERSONALE	0	48	4	3	0
03 - AREA III - EDILIZIA PRIVATA LAVORI PUBBLICI - ICT	0	167	42	0	0
04 - AREA IV - PIANIFICAZIONE RISORSE SVILUPPO E AGRICOLTURA	0	30	12	0	0
05 - AREA V - POLIZIA LOCALE	0	8	41	3	0
07- Area Segretario Generale	0	16	16	2	0
08 - TUTTE LE AREE - ATTIVITA' TRASVERSALE	0	10	40	2	0

Si rimanda all'Allegato “PIAO Sezione 2.3” del presente Piano 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.

2.3.3 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.

La programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza, le azioni e gli indicatori sono riportati nell' Allegato “**Elenco misure generali**”.

2.3.4 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 attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

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.

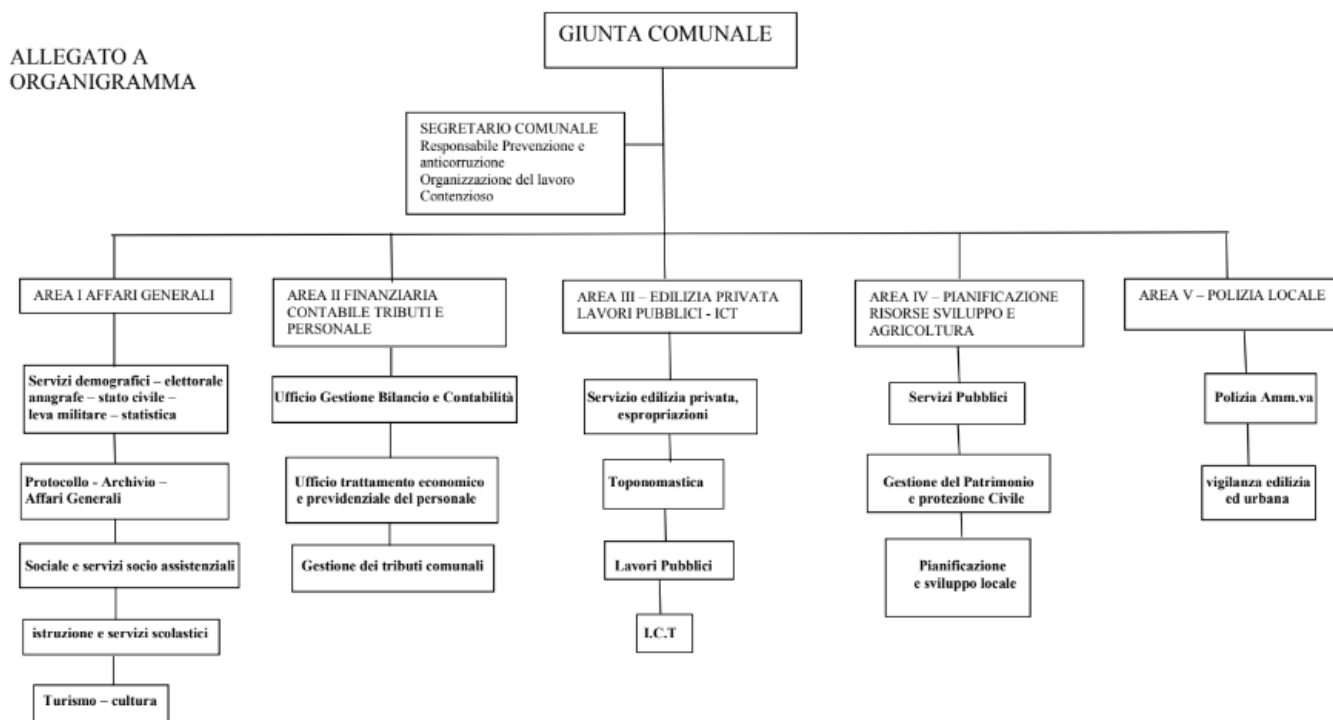
2.3.5 Programmazione della trasparenza

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

Nella tabella di cui all'Allegato “**Obblighi di pubblicazione - Flussi attivita' trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione**” del presente Piano, 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.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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



3.1.1 Specificita' del modello organizzativo

Descrizione

Il Comune di Magliano Sabina e' strutturato in 5 Aree di riferimento:

1) Area Amministrativa comprendente l'ufficio di segreteria, l'ufficio protocollo - URP, i servizi demografici e dello stato civile ed anagrafe, i servizi alla persona ed i servizi sociali (gestiti di concerto con il consorzio sociale della Bassa Sabina - distretto sanitario R12) in esecuzione di PDZ regionali; i servizi scolastici limitatamente al servizio di

refezione scolastica; i servizi culturali e turistici.

2) Area Finanziaria personale e tributi cui e' assegnata tutta la gestione "economica" dell'Ente.

3) Area dei lavori pubblici, dell'edilizia privata e dell'ICT cui e' assegnata la gestione programmatrice dell'Ente.

4) Area della pianificazione dello sviluppo e delle risorse ambientali e dell'agricoltura a cui e' affidata la gestione dei servizi pubblici locali, dello sviluppo del territorio e dell'ambiente.

5) Area Vigilanza a cui e' affidata il controllo del territorio e la vigilanza dello stesso.

3.1.2 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.

Con nota prot. n. 7708 del 09/06/2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consigliera di parità della Provincia di Rieti.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Azione	Destinatari	Parti coinvolte	Programmazione annuale
Effettuare eventi formativi/informativi sullo smart working	Tutti i lavoratori e le lavoratrici	Ufficio personale - CUG	2024
Valorizzare e promuovere il Fondo di Solidarietà in favore dei dipendenti in difficoltà	Tutti i lavoratori e le lavoratrici	Ufficio personale - CUG	2024
Effettuare l'indagine sul clima organizzativo	Tutti i lavoratori e le lavoratrici	Ufficio personale - CUG	2024
Effettuare raccolta dati strutturata e omogenea all'interno dell'Ente	Tutti i lavoratori e le lavoratrici	Ufficio personale -CUG	2024

3.1.3 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 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next

Generation EU:

- Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura;
- Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;
- Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- Missione 4: istruzione e ricerca;
- Missione 5: inclusione e coesione;
- Missione 6: salute

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme:

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo l'Ente ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

Abilitazione al cloud per le PA locali
Esperienza dei cittadini - Miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali
Piattaforma Digitale Nazionale Dati
Rafforzamento dell'adozione dei servizi della piattaforma PagoPA e dell'applicazione "IO"
Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e dell'Anagrafe nazionale (ANPR)
Digitalizzazione degli avvisi pubblici

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO	TARGET 2 ANNO	TARGET 3 ANNO
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA	34	34	34	34
N. servizi disponibili nell'App IO	35	35	35	35
N. servizi accessibili migrati in Cloud	13	13	13	13

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO	TARGET 2 ANNO	TARGET 3 ANNO
Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	27,49%	30,94%	31,92%	30,66%
Indicatore di smaltimento debiti commerciali	98,39%	100%	/	/
Incidenza estinzioni debiti finanziari	5,98%	6,16%	5,17%	5,38%

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune non ha approvato il POLA per il triennio 2024-2026.

Il Comune di ha regolamentato la disciplina in materia di lavoro agile con Delibera di Giunta Comunale n. 83 del 13/12/2021 con regolamento interno regolamento.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalita' attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO	TARGET 2 ANNO	TARGET 3 ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile	0%	0%	100%	/
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

VISTA la deliberazione consiliare n. 55 del 04.12.2023 con cui è stato approvato il DUP semplificato 2024/2026 ed in cui nel rispetto del principio contabile 4.1 è stato inserito a livello finanziario il fabbisogno di personale programmato per il triennio citato;

VISTO che con la deliberazione di Consiglio comunale n. 28 del 23/06/2023 è stato approvato il conto

consuntivo anno 2022;

VISTA la deliberazione di Consiglio comunale n. 57 del 29.12.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026;

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale N. 72 del 28-08-2023 ad oggetto “Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023 - 2025 ai sensi dell'art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132” nella cui Sezione Organizzazione e Capitale umano, ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Struttura organizzativa
- b) Organizzazione del lavoro agile
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale

è stata approvata la Dotazione organica e programmato il fabbisogno di personale per l'annualità 2023 come nella stessa riportata;

DATO ATTO che con atto di Giunta Comunale n. 1 del 12.01.2024 ad oggetto “RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI - RIDETERMINAZIONE FUNZIONIGRAMMA – DETERMINAZIONI come successivamente integrata dalla D.G.C. n. 2 del 26.01.2024 con cui si è provveduto ad approvare il nuovo funzionigramma del Comune anche in base alla riprogrammazione del fabbisogno di personale in parte rideterminato nel corso del 2023 relativamente all'assunzione ex art. 110 co. 1 dell'EQ dell'Area I Affari Generali e in parte in fase conclusiva per quanto concerne l'assunzione di personale part time ex cat. C ora afferente all'area degli operatori esperti;

RICHIAMATA a tale fine anche la D.G.C. n. 109 del 04.12.2023 ad oggetto “MODIFICA DEL PIAO SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 "FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025" MODIFICA DELLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 72/2023 PER ADEGUAMENTO PROFILO PROFESSIONALE” per il solo adeguamento alle nomenclature contrattuali;

RICHIAMATA altresì la DGC n. 5 del 25.01.2023 ad oggetto “Atto di indirizzo al fine di al fine di garantire il regolare esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e quantificazione dell'esatto ammontare delle risorse necessarie a finanziare l'assunzione di un'unità di agente di polizia locale a tempo determinato, cd "stagionale””

ATTESO quindi che, anche in ordine alla avviata riorganizzazione si rende necessario dare stabilità, nel rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa di personale ma soprattutto di efficientamento e coordinamento della macchina amministrativa anche in considerazione del fatto che l'attuale Responsabile dell'Area II – Contabile Tributi e personale trattamento economico è risultato vincitore della procedura concorsuale per la carriera di accesso alla professione di Segretario Comunale e terminerà il corso entro il mese di giugno 2024 e che deve pertanto essere considerata nella riorganizzazione generale del personale e dei servizi nel breve - medio termine e comunque entro la fine del corrente anno;

RITENUTO di dover approvare la seguente dotazione organica

Dotazione organica Comune di Magliano Sabina 2024							
Cat. di Accesso	Posti previsti 2024	Posti coperti al 31.12.23	Posti soppressi/riprogrammati	Posti in programmazione 2024		Cat. Dotazione sottoposta ad approvazione	Totale posti 2024 Sottoposti ad approvazione
				Part time	Tempo pieno		
AREA FUNZIONARI	5	4 (di cui 1 ad interim)	0		0	FUNZIONARI ED EQ	5
AREA ISTRUTTORI	8	6 (3 a t.det. p.t. e 3 a t.indet.)	0	<p>Trasformazione di due dei tre posti a t.det. in t. indet. p.time al 50% mediante utilizzo di propria graduatoria concorsuale per istruttore tecnico vigente fino al 26.05.2024 – giusta determinazione n. 17 – Area VI^</p> <p>Il terzo posto a t. det. afferente l'area vigilanza è etero finanziato dall'entrat</p>		ISTRUTTORI	8

				e al cds. Conclusio ne procedura interpello cat. degli istruttori			
AREA OPERATOR I ESPERTI	11		0			OPERATO RI ESPERTI	11
totale	24						24

RICHIAMATO integralmente l'art. 1 commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio") e in particolare:

comma "557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557 (riduzione delle spese di personale), a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (triennio 2011-2013)".

VERIFICATO che il valore medio del triennio 2011/2013 per spese di personale desunto dal Conto annuale (adempimento obbligatorio ex artt. 59 e segg. del d.lgs 165/2001 ess.mm.ii.) è di € **892.896,61**, e che la spesa di personale prevista per l'anno 2024 da considerare ai fini del rispetto del suddetto limite è pari a € **706.159,54** come da tabella che si allega a formare parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che la suddetta spesa di € **706.159,54** rispetta il limite previsto dall'art. 1, comma 557 quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del DL 90/2014;

Dato atto che alla luce delle risultane il valore soglia per l'anno 2024 (non essendo presenti ad oggi le soglie per il triennio) del Comune risulta essere come segue:

- Individuazione del valore soglia:

Considerato che, il Comune di Magliano Sabina si colloca nella prima fascia con i seguenti valori soglia:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	3485	Prima soglia	27,20%	Seconda soglia	31,20%	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2024					%	€
Entrate correnti		FCDE	564.049,48 €		Incremento spesa - I FASCIA		
Ultimo Rendiconto	4.261.235,69 €	Media - FCDE	3.732.384,33 €				
Penultimo rendiconto	4.447.441,26 €	Rapporto Spesa/Entrate		19,28%		28,00%	213.404,80 €
Terzultimo rendiconto	4.180.624,49 €	Collocazione ente		Prima fascia		29,65%	213.404,80 €
Spesa del personale		FCDE					
Ultimo rendiconto	719.726,33 €						
Anno 2018	762.160,00 €						
Margini assunzionali							

Utilizzo massimo margini assunzionali	Incremento spesa
	213.404,80 €

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Considerato che la procedura concorsuale di cui al posto programmato di istruttore a tempo indeterminato part time a 18 ore è proseguita (in considerazione della procedura concorsuale negativa) tramite interpello, stante la possibilità inserita nella precedente programmazione 2023/2025 di utilizzare tutte le procedure attivabili ed in forza della DGC n. 71 del 28.10.2022;

Che per quanto sopra esposto con atto determinativo reg. part. n. 19 del 15.12.2023 dell'Area VI, con la quale è stato indetto l'avvio di procedura di interpello dell'elenco idonei per l'assunzione di personale, per la copertura di 1 posto afferente all'area degli istruttori – ex cat. C a tempo indeterminato part time e nominata la commissione con atto n. Reg. Gen. n° 10 Reg. Part. n° 1 del 16-01-2024, la cui prova/colloquio orale si è tenuta nelle giornate del 27/28/29 cui è seguito atto determinativo reg. part. n. 7 del 01.03.2024 del Segretario Comunale di approvazione dei verbali della commissione e nomina vincitore la cui assunzione avrà presumibilmente decorrenza dal 01.04.2024;

Pertanto relativamente a quanto previsto nel corso del 2023 (Piao 2023-2025) risulta ad oggi ancora vacanti, un posto di Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato e per cui, ferma restando la necessità di adire nuovamente alla mobilità obbligatoria e possibilmente anche alla volontaria, se deserte, si avvieranno nuovamente le procedure di reclutamento più efficienti (scorrimento graduatorie altri enti/ interpello su concorsi unici di cui all'art.3-bis del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021);

DATO ATTO che in termini di spesa potenziale massima la dotazione organica ha i seguenti costi nel triennio di programmazione, tenendo conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quelli cessati o in cessazione, di quelli previsti ed avviati nel 2024 anche per avvenuta progressione verticale e di quelli previsti in assunzione come da allegato file excel:

CAT. DOTAZIONE ORGANICA 2023	POSTI DOTAZIONE 2024	SPESA POTENZIALE MASSIMA 2024	SPESA POTENZIALE MASSIMA 2025	SPESA POTENZIALE MASSIMA 2026
D	5			
C	8			
B	11			
totali	24	706.159,54	750.133,52	749.995,68

RICHIAMATO integralmente l'art. 1 commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio") e in particolare:

comma "557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557 (riduzione delle spese di personale), a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (triennio 2011-2013)".

VERIFICATO che il valore medio del triennio 2011/2013 per spese di personale desunto dal Conto annuale (adempimento obbligatorio ex artt. 59 e segg. del d. lgs 165/2001 ess.mm.ii.) è di € **892.896,61**, e che la spesa di personale prevista per l'anno 2024 da considerare ai fini del rispetto del suddetto limite è pari a € **706.159,54** come da tabella che si allega a formare parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che la suddetta spesa di € **706.159,54** rispetta il limite previsto dall'art. 1, comma 557 quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del DL 90/2014;

Collocazione dell'Ente rispetto al valore soglia:

Dato atto che sulla base del DPCM dipartimento della Funzione Pubblica in data 17/03/2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27-04-2020 sono definiti all'Art 2 i seguenti parametri:

- a) spesa di personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Dato atto, altresì, che la spesa di personale come da Rendiconto anno 2022 approvato con Delibera di Consiglio n. 28 del 23.06.2023 è pari ad euro 672.713,10 (macroaggregato 101) oltre ad Irap per euro 47.013,23 (macroaggregato 102);

Verificato che il valore risultante dal rapporto di spese del personale su entrate correnti è pari al 19,28% e che, pertanto, l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia;

Dato atto che, sempre ai sensi del DPCM 17/03/2020, all' Art. 2 viene stabilito che:

“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”

Dato atto che persiste la fattispecie prevista dall'Art. 2 del DPCM 17/03/2020 e che, pertanto è possibile programmare nuove assunzioni, o in ogni caso programmare un nuovo fabbisogno di personale anche in relazione alle sopraggiunte necessità dell'Ente dopo l'approvazione del precedente fabbisogno di cui alla D.G.C. n. 72 del 18.08.2023 provvedendo altresì ad una ricognizione in ordine a quanto effettuato nel corso del corrente anno 2023 in base al citato atto con cui è stata approvata la dotazione organica nello stesso allegata;

VISTO in particolare l'art. 5 comma 2 del DM 17.03.2020 sopra richiamato secondo il quale *“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”*;

DATO ATTO che le facoltà assunzionali residue relative agli anni 2015-2019 utilizzabili nel 2022 ammontano ad € **117.131,58**, completamente utilizzate nel corso del triennio 2021-2023 (giusto allegato al presente atto)

Rilevato pertanto in merito alle capacità assunzionali che:

il Comune di Magliano Sabina si colloca nella classe demografica d) (comuni da 3.000 a 4.999 abitanti), di cui all' art. 3 del citato decreto;

conseguentemente il valore soglia per la suddetta classe demografica del rapporto della spesa del personale del Comune rispetto alle entrate correnti è del 28,00% (tabella 1 dell'art. 4 del citato decreto); la spesa del personale, così come risulta dal rendiconto 2022, approvato con deliberazione di consiglio comunale nr. 28 del 23.06.2023, è pari ad € 719.726,33; che il rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate accertate degli ultimi tre rendiconti depurata dal valore del FCDE iscritto al bilancio di previsione 2022 assestato risulta pari al 19,28% quindi al sotto del valore soglia determinato al 28%; che l'incremento massimo di spesa per nuove assunzioni, è pari ad € **213.404,80** al netto dell'utilizzo di resti assunzionali pari a zero poichè tutti utilizzati nel triennio 2021-2023.

Preso atto che ai sensi dei riconteggi effettuati correttamente secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 19,28% e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *"i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*.

Visto l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito con modifiche nella legge 114/2014 e ss.mm.ii. *"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009."*

Vista la Deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 2 del 2015 *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."*;

Vista la Deliberazione n. 18 del 25.03.2022 riguardante le assunzioni a tempo determinato con la quale, tra l'altro, è stata rideterminata la spesa di personale a tempo determinato sostenuta nel 2009 di cui al D.L. 78/2010 art. 9 co. 28 e s.m.i. in € **45.363,00** parametro della spesa di personale a tempo determinato sostenuta nel 2009, quale limite da rispettare ai sensi della normativa vigente;

Dato atto pertanto che la spesa di personale a tempo determinato per il 2024 come rinnovato dalle

decorrenti scadenze contrattuali nel corso del corrente anno e fino alla vigenza della graduatoria (gennaio – aprile 2024 è pari ad € 7.151,68) per la trasformazione a tempo indeterminato rispetta il limite di cui al D.L. 78/2010 art. 9 co. 28 nel 2009 della spesa sostenuta per le stesse tipologie nel 2009, fissata in € **45.363,00**, tanto da poter preventivare l'attivazione di scavalco di eccedenza di cui all'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 afferente all'Area degli istruttori calcolato per una spesa massima attivabile da maggio 2024 in € 7.067,52 da sommare ai 7.151,68 così per complessivi € 14.219,20 e comunque sempre nel limite del costo sostenuto nel 2009.

Ritenuto opportuno aggiornare la programmazione per il triennio 2024-2026, tenendo conto delle assunzioni avviate nel 2023 e concluse nel 2024 come descritto in premessa, programmando le seguenti assunzioni:

Anno 2024:

ASSUNZIONI PREVISTE PER L'ANNO 2024		
PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA	MODALITA' ASSUNZIONE
<i>N. 2 istruttori tecnici</i>	<i>Trasformazione di due dei tre posti a t. det. in t. indet. p.time al 50% mediante utilizzo propria graduatoria per istruttore tecnico vigente fino al 26.05.2024 – giusta determinazione n. 17 – Area VI[^]</i>	<i>Scorrimento propria graduatoria vigente fino al 26.05.2024</i>
<i>n. 1 istruttore</i>	<i>Assunzione tempo indeterminato p.t. al 50%</i>	<i>Conclusione procedura interpello giusta determinazione re. Part. 7 del 01.03.2024</i>
<i>n. 1 istruttore</i>	<i>Convenzione – scavalco d'eccedenza 12 ore da maggio 2024</i>	<i>Art. 1 co. 557 L. 311/2004</i>
<i>1 funzionario eq. P.T. 1 funzionario eq. T.P.</i>	<i>Art. 110 co. 1</i>	<i>proroga</i>

Anno 2024: eventuale riorganizzazione e accorpamento delle Aree tecniche e dell'area amministrativa e contabile mediante procedure concorsuali previo espletamento procedure di mobilità obbligatoria, ed anche volontaria, scorrimenti di graduatorie di altri enti e/o attribuzione di incarichi ex art 110, o utilizzo graduatorie uniche di cui all'art.3-bis del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021 e proroga degli attuali assetti;

Anno 2025: cessazione per vecchiaia di un dipendente della ex cat. B4 al compimento dei 67 anni di età a far data dal 19.04.2025 (stante la nascita 19.04.1958) con un risparmio di € 9.239,72 ed assunzione di un dipendente dell'Area degli Operatori Esperti mediante procedure concorsuali previo espletamento procedure di mobilità obbligatoria, scorrimenti di graduatorie di altri enti o procedure di cui all' art.3-

bis del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021, dal mese di maggio 2025 per € 17.414,88.
Anno 2026: cessazione per vecchiaia di un dipendente della ex cat. B4 al compimento dei 67 anni di età a far data dal 19.04.2025 (stante la nascita 20.04.1959) con un risparmio di € 19.085,76 e nuova programmazione obbligatoria afferendo la stessa alle categorie protette di cui alla L. 68/99, previo rapporto di calcolo con la numerosità dei dipendenti di ruolo, e comunque con eventuale assunzione di un dipendente dell'Area degli Operatori Esperti mediante procedure previste per tali categorie e legislazione vigente, a far data dal mese di maggio 2026 per € 17.414,88.
Considerato che, come detto, l'Ente oltre ad avvalersi di una capacità di nuove assunzioni per complessivi € **213.404,80** al netto dei resti assunzionali) già completamente erosi nel corso del triennio 2021-2023.

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'approvazione del nuovo programma di reclutamento, senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Visti:

l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, come allegate al Rendiconto di gestione 2022 e tale ricognizione ha dato esito negativo;

è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 12.03.2024 prot. 3716 (verbale n 27) allegato alla presente sezione.

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

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata predisposta, tuttavia l'Ente, come da normativa vigente, svolge regolarmente i corsi di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy.

4 MONITORAGGIO

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata predisposta.

COMUNE
DI MAGLIANO SABINA
REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale/Parere RU n. 27 del 11.03.2024

OGGETTO: PIAO SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 "FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

L'anno 2024 il giorno 11 del mese di marzo 2024, il Revisore Unico dei conti del Comune di Magliano Sabina, nella persona di Angelo Vittorio Sestito, nominato con delibera del Consiglio Comunale n.41 del giorno 28 dicembre 2021, vista la documentazione istruttoria di seguito riportata e relativi allegati trasmessi attraverso PEC in data 03 marzo 2024. Detta documentazione diviene parte integrante del presente parere.

Estratto integrante della proposta

- Con deliberazione consiliare n. 55 del 04.12.2023 è stato approvato il DUP semplificato 2024/2026 ed in cui nel rispetto del principio contabile 4.1 è stato inserito a livello finanziario il fabbisogno di personale programmato per il triennio citato;
- con la deliberazione di Consiglio comunale n. 28 del 23/06/2023 è stato approvato il conto consuntivo anno 2022;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 57 del 29.12.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026;
- la Deliberazione di Giunta Comunale N. 72 del 28-08-2023 ad oggetto "Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023 - 2025 ai sensi dell'art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132" nella cui Sezione Organizzazione e Capitale umano, ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
 - a) Struttura organizzativa
 - b) Organizzazione del lavoro agile
 - c) Piano triennale dei fabbisogni di personale
- con atto di Giunta Comunale n. 1 del 12.01.2024 ad oggetto "RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI - RIDETERMINAZIONE FUNZIONIGRAMMA – DETERMINAZIONI come successivamente integrata dalla D.G.C. n. 2 del 26.01.2024 con cui si è provveduto ad approvare il nuovo funzionigramma del Comune anche in base alla riprogrammazione del fabbisogno di personale in parte rideterminato nel corso del 2023 relativamente all'assunzione ex art. 110 co. 1 dell'EQ dell'Area I Affari Generali e in parte in

fase conclusiva per quanto concerne l'assunzione di personale part time ex cat. C ora afferente all'area degli operatori esperti;

- la D.G.C. n. 109 del 04.12.2023 ad oggetto "MODIFICA DEL PIAO SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 "FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025" MODIFICA DELLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 72/2023 PER ADEGUAMENTO PROFILO PROFESSIONALE" per il solo adeguamento alle nomenclature contrattuali;
- la DGC n. 5 del 25.01.2023 ad oggetto "Atto di indirizzo al fine di al fine di garantire il regolare esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e quantificazione dell'esatto ammontare delle risorse necessarie a finanziare l'assunzione di un'unità di agente di polizia locale a tempo determinato, cd "stagionale""
- in ordine alla avviata riorganizzazione si rende necessario dare stabilità, nel rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa di personale ma soprattutto di efficientamento e coordinamento della macchina amministrativa anche in considerazione del fatto che l'attuale Responsabile dell'Area II – Contabile Tributi e personale trattamento economico è risultato vincitore della procedura concorsuale per la carriera di accesso alla professione di Segretario Comunale e terminerà il corso entro il mese di giugno 2024 e che deve pertanto essere considerata nella riorganizzazione generale del personale e dei servizi nel breve - medio termine e comunque entro la fine del corrente anno;

vista la seguente dotazione organica

Dotazione organica Comune di Magliano Sabina 2024							
Cat. di Accesso	Posti previsti 2024	Posti coperti al 31.12.23	Posti soppressi/riprogrammati	Posti in programmazione 2024		Cat. Dotazione sottoposta ad approvazione	Totale posti 2024 Sottoposti ad approvazione
				Part time	Tempo pieno		
AREA FUNZIONARI	5	4 (di cui 1 ad interim)	0		0	FUNZIONARI ED EQ	5
AREA ISTRUTTORI	8	6 (3 a t.det. p.t. e 3 a t.indet.)	0	Trasformazione di due		ISTRUTTORI	8

				<p>dei tre posti a t.det. in t. indet. p.time al 50% mediante utilizzo di propria graduatoria concorsual e per istruttore tecnico vigente fino al 26.05.2024 – giusta determinaz ione n. 17 – Area VI^</p> <p>Il terzo posto a t. det. afferre l'area vigilanza è etero finanziato dall'entrate al cds.</p> <p>Conclusion e procedura</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

				interpello cat. degli istruttori			
AREA OPERATORI ESPERTI	11		0			OPERATORI ESPERTI	11
Totale	24						24

- RICHIAMATO integralmente l'art. 1 commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio") e in particolare: comma "557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557 (riduzione delle spese di personale), a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (triennio 2011-2013)".
- che il valore medio del triennio 2011/2013 per spese di personale desunto dal Conto annuale (adempimento obbligatorio ex artt. 59 e segg. del d.lgs 165/2001 ess.mm.ii.) è di **€ 892.896,61**, e che la spesa di personale prevista per l'anno 2024 da considerare ai fini del rispetto del suddetto limite è pari a **€ 706.159,54** come da tabella che si allega a formare parte integrante e sostanziale;
- che la suddetta spesa di **€ 706.159,54** rispetta il limite previsto dall'art. 1, comma 557 quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del DL 90/2014;
- che, il Comune di Magliano Sabina si colloca nella prima fascia con i seguenti valori soglia:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	3485	Prima soglia	27,20%	Seconda soglia	31,20%	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2024					%	
						€	
						28,00%	
						213.404,80 €	
Entrate correnti		FCDE	564.049,48 €				
Ultimo Rendiconto	4.261.235,69 €	Media - FCDE	3.732.384,33 €				
Penultimo rendiconto	4.447.441,26 €	Rapporto Spesa/Entrate					
Terzultimo rendiconto	4.180.624,49 €	19,28%					
Spesa del personale		Collocazione ente					
Ultimo rendiconto	719.726,33 €	Prima fascia					
Anno 2018	762.160,00 €						
Margini assunzionali		FCDE					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa					
		213.404,80 €					
Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.							
A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

- che la procedura concorsuale di cui al posto programmato di istruttore a tempo indeterminato part

time a 18 ore è proseguita (in considerazione della procedura concorsuale negativa) tramite interpello, stante la possibilità inserita nella precedente programmazione 2023/2025 di utilizzare tutte le procedure attivabili ed in forza della DGC n. 71 del 28.10.2022;

- Che con atto determinativo reg. part. n. 19 del 15.12.2023 dell'Area VI, è stato indetto l'avvio di procedura di interpello dell'elenco idonei per l'assunzione di personale, per la copertura di 1 posto afferente all'area degli istruttori – ex cat. C a tempo indeterminato part time e nominata la commissione con atto n. Reg. Gen. n° 10 Reg. Part. n° 1 del 16-01-2024, la cui prova/colloquio orale si è tenuta nelle giornate del 27/28/29 cui è seguito atto determinativo reg. part. n. 7 del 01.03.2024 del Segretario Comunale di approvazione dei verbali della commissione e nomina vincitore la cui assunzione avrà presumibilmente decorrenza dal 01.04.2024;
- relativamente a quanto previsto nel corso del 2023 (Piao 2023-2025) risulta ad oggi ancora vacanti, un posto di Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato e per cui, ferma restando la necessità di adire nuovamente alla mobilità obbligatoria e possibilmente anche alla volontaria, se deserte, si avvieranno nuovamente le procedure di reclutamento più efficienti (scorrimento graduatorie altri enti/ interpello su concorsi unici di cui all'art.3-bis del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021);
- che in termini di spesa potenziale massima la dotazione organica ha i seguenti costi nel triennio di programmazione, tenendo conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quelli cessati o in cessazione, di quelli previsti ed avviati nel 2024 anche per avvenuta progressione verticale e di quelli previsti in assunzione come da allegati ricevuti per PEC

CAT. DOTAZIONE ORGANICA 2023	POSTI DOTAZIONE 2024	SPESA POTENZIALE MASSIMA 2024	SPESA POTENZIALE MASSIMA 2025	SPESA POTENZIALE MASSIMA 2026
D	5			
C	8			
B	11			
Totali	24	706.159,54	750.133,52	749.995,68

- l'art. 1 commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio") e in particolare: comma "557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557 (riduzione delle spese di personale), a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, **il contenimento delle spese di personale con riferimento al**

valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (triennio 2011-2013)''.

- che il valore medio del triennio 2011/2013 per spese di personale desunto dal Conto annuale (adempimento obbligatorio ex artt. 59 e segg. del d. lgs 165/2001 ess.mm.ii.) è di **€ 892.896,61**, e che la spesa di personale prevista per l'anno 2024 da considerare ai fini del rispetto del suddetto limite è pari a **€ 706.159,54** come da tabella che si allega a formare parte integrante e sostanziale;
- che la suddetta spesa di **€ 706.159,54** rispetta il limite previsto dall'art. 1, comma 557 quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del DL 90/2014;
- sulla base del DPCM dipartimento della Funzione Pubblica in data 17/03/2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27-04-2020 sono definiti all'Art 2 i seguenti parametri:
 - o spesa di personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 - o entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- la spesa di personale come da Rendiconto anno 2022 approvato con Delibera di Consiglio n. 28 del 23.06.2023 è pari ad euro 672.713,10 (macroaggregato 101) oltre ad Irap per euro 47.013,23 (macroaggregato 102);
- il valore risultante dal rapporto di spese del personale su entrate correnti è pari al 19,28% e che, pertanto, l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia;
- ai sensi del DPCM 17/03/2020, all' Art. 2 viene stabilito che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia*

demografica.”

- persiste la fattispecie prevista dall'Art. 2 del DPCM 17/03/2020 e che, pertanto è possibile programmare nuove assunzioni, o in ogni caso programmare un nuovo fabbisogno di personale anche in relazione alle sopraggiunte necessità dell'Ente dopo l'approvazione del precedente fabbisogno di cui alla D.G.C. n. 72 del 18.08.2023 provvedendo altresì ad una ricognizione in ordine a quanto effettuato nel corso del corrente anno 2023 in base al citato atto con cui è stata approvata la dotazione organica nello stesso allegata;
- l'art. 5 comma 2 del DM 17.03.2020 sopra richiamato secondo il quale *“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”;*
- le facoltà assunzionali residue relative agli anni 2015-2019 utilizzabili nel 2022 ammontano ad € **117.131,58**, completamente utilizzate nel corso del triennio 2021-2023 (giusto allegato al presente atto)
- il Comune di Magliano Sabina si colloca nella classe demografica d) (comuni da 3.000 a 4.999 abitanti), di cui all' art. 3 del citato decreto;
- il valore soglia per la suddetta classe demografica del rapporto della spesa del personale del Comune rispetto alle entrate correnti è del 28,00% (tabella 1 dell'art. 4 del citato decreto);
- la spesa del personale, così come risulta dal rendiconto 2022, approvato con deliberazione di consiglio comunale nr. 28 del 23.06.2023, è pari ad € 719.726,33;
- il rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate accertate degli ultimi tre rendiconti depurata dal valore del FCDE iscritto al bilancio di previsione 2022 assestato risulta pari al 19,28% quindi al sotto del valore soglia determinato al 28%;
- l'incremento massimo di spesa per nuove assunzioni, è pari ad € **213.404,80** al netto dell'utilizzo di resti assunzionali pari a zero poichè tutti utilizzati nel triennio 2021-2023.
- ai sensi dei riconteggi effettuati correttamente secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 19,28%e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di*

ciascuna fascia demografica”.

- l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito con modifiche nella legge 114/2014 e ss.mm.ii. *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.”*
- la Deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 2 del 2015 *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*;
- la Deliberazione n. 18 del 25.03.2022 riguardante le assunzioni a tempo determinato con la quale, tra l'altro, è stata rideterminata la spesa di personale a tempo determinato sostenuta nel 2009 di cui al D.L. 78/2010 art. 9 co. 28 e s.m.i. in **€ 45.363,00** parametro della spesa di personale a tempo determinato sostenuta nel 2009, quale limite da rispettare ai sensi della normativa vigente;
- che la spesa di personale a tempo determinato per il 2024 come rinnovato dalle decorrenti scadenze contrattuali nel corso del corrente anno e fino alla vigenza della graduatoria (gennaio – aprile 2024 è pari ad € 7.151,68) per la trasformazione a tempo indeterminato rispetta il limite di cui al D.L. 78/2010 art. 9 co. 28 nel 2009 della spesa sostenuta per le stesse tipologie nel 2009, fissata in **€ 45.363,00**, tanto da poter preventivare l'attivazione di scavalco di eccedenza di cui all'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 afferente all'Area degli istruttori calcolato per una spesa massima attivabile da maggio 2024 in € 7.067,52 da sommare ai 7.151,68 così per complessivi € 14.219,20 e comunque sempre nel limite del costo sostenuto nel 2009.
- La proposta ritiene opportuno aggiornare la programmazione per il triennio 2024-2026, tenendo

conto delle assunzioni avviate nel 2023 e concluse nel 2024 come descritto in premessa, programmando le seguenti assunzioni:

- Anno 2024:

ASSUNZIONI PREVISTE PER L'ANNO 2024		
PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA	MODALITA' ASSUNZIONE
N. 2 istruttori tecnici	Trasformazione di due dei tre posti a t. det. in t. indet. p.time al 50% mediante utilizzo propria graduatoria per istruttore tecnico vigente fino al 26.05.2024 – giusta determinazione n. 17 – Area VI [^]	Scorrimento propria graduatoria vigente fino al 26.05.2024
n. 1 istruttore	Assunzione tempo indeterminato p.t. al 50%	Conclusione procedura interpello giusta determinazione re. Part. 7 del 01.03.2024
n. 1 istruttore	Convenzione – scavalco d'eccedenza 12 ore da maggio 2024	Art. 1 co. 557 L. 311/2004
1 funzionario eq. P.T. 1 funzionario eq. T.P.	Art. 110 co. 1	Proroga

- eventuale riorganizzazione nell'anno 2024 e accorpamento delle Aree tecniche e dell'area amministrativa e contabile mediante procedure concorsuali previo espletamento procedure di mobilità obbligatoria, ed anche volontaria, scorrimenti di graduatorie di altri enti e/o attribuzione di incarichi ex art 110, o utilizzo graduatorie uniche di cui all'art.3-bis del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021 e proroga degli attuali assetti;
- cessazione nell'anno 2025 per vecchiaia di un dipendente della ex cat. B4 al compimento dei 67 anni di età a far data dal 19.04.2025 (stante la nascita 19.04.1958) con un risparmio di € 9.239,72 ed assunzione di un dipendente dell'Area degli Operatori Esperti mediante procedure concorsuali previo

espletamento procedure di mobilità obbligatoria, scorrimenti di graduatorie di altri enti o procedure di cui all' art.3-bis del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021, dal mese di maggio 2025 per € 17.414,88.

- cessazione nell'anno 2026 per vecchiaia di un dipendente della ex cat. B4 al compimento dei 67 anni di età a far data dal 19.04.2025 (stante la nascita 20.04.1959) con un risparmio di € 19.085,76 e nuova programmazione obbligatoria afferendo la stessa alle categorie protette di cui alla L. 68/99, previo rapporto di calcolo con la numerosità dei dipendenti di ruolo, e comunque con eventuale assunzione di un dipendente dell'Area degli Operatori Esperti mediante procedure previste per tali categorie e legislazione vigente, a far data dal mese di maggio 2026 per € 17.414,88.
- che, come detto, l'Ente oltre ad avvalersi di una capacità di nuove assunzioni per complessivi € **213.404,80** al netto dei resti assunzionali) già completamente erosi nel corso del triennio 2021-2023.
- che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'approvazione del nuovo programma di reclutamento, senza superare il "valore soglia" sopra citato;
- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, come allegate al Rendiconto di gestione 2022 e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;
- che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Sulla base di quanto rilevato nella documentazione istruttoria ricevuta e nel corpo del parere che ne ha ripreso i contenuti,

E S P R I M E

parere favorevole in merito alla relazione e relativi contenuti della documentazione allegata

Il Revisore Unico

dott. Angelo Vittorio Sestito

Firmato

