



COMUNE DI SANTA CATERINA VILLARMOSA
(PROVINCIA DI CALTANISSETTA)

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

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

Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	6
1.1 Analisi del contesto esterno	6
1.2 Analisi del contesto interno	6
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	7
1.2.2 La mappatura dei processi.....	8
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
2.1 Valore pubblico.....	9
2.2. Performance	9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	11
2.3.1. La verifica a campione delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti d'importo inferiore a 40.000 euro.....	11
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	13
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	13
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano delle azioni positive.....	13
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	13
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	14
3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	23
4. MONITORAGGIO.....	24

ALLEGATO A – Obiettivi performance

ALLEGATO B – Trasparenza Parte speciale bandi di gara e contratti

ALLEGATO C – Regolamento per l'attuazione del lavoro agile

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 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 via provvisoria in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 29/11/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 20/12/2023.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione sarà confermato e/o modificato in coerenza con il Documento Unico di programmazione 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024/2026, entrambi non approvati nella seduta consiliare di prosecuzione della seduta di prima convocazione del 29/04/2024, entro trenta giorni dalla loro successiva approvazione in seno al Consiglio Comunale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	SANTA CATERINA VILLARMOSA	
Indirizzo	Via Roma, 188	
Recapito telefonico	0934/601024	
Indirizzo internet	https://www.comune.santacaterinavillarmosa.cl.it/	
e-mail	info@comune.santacaterinavillarmosa.cl.it	
PEC	amministrazione@pec.comune.santacaterinavillarmosa.cl.it	
Partita IVA	00140240854	
Sindaco	Giuseppe Ippolito	
Numero dipendenti al 31.12.2023	20	
Numero abitanti al 31.12.2023	4663	

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP.

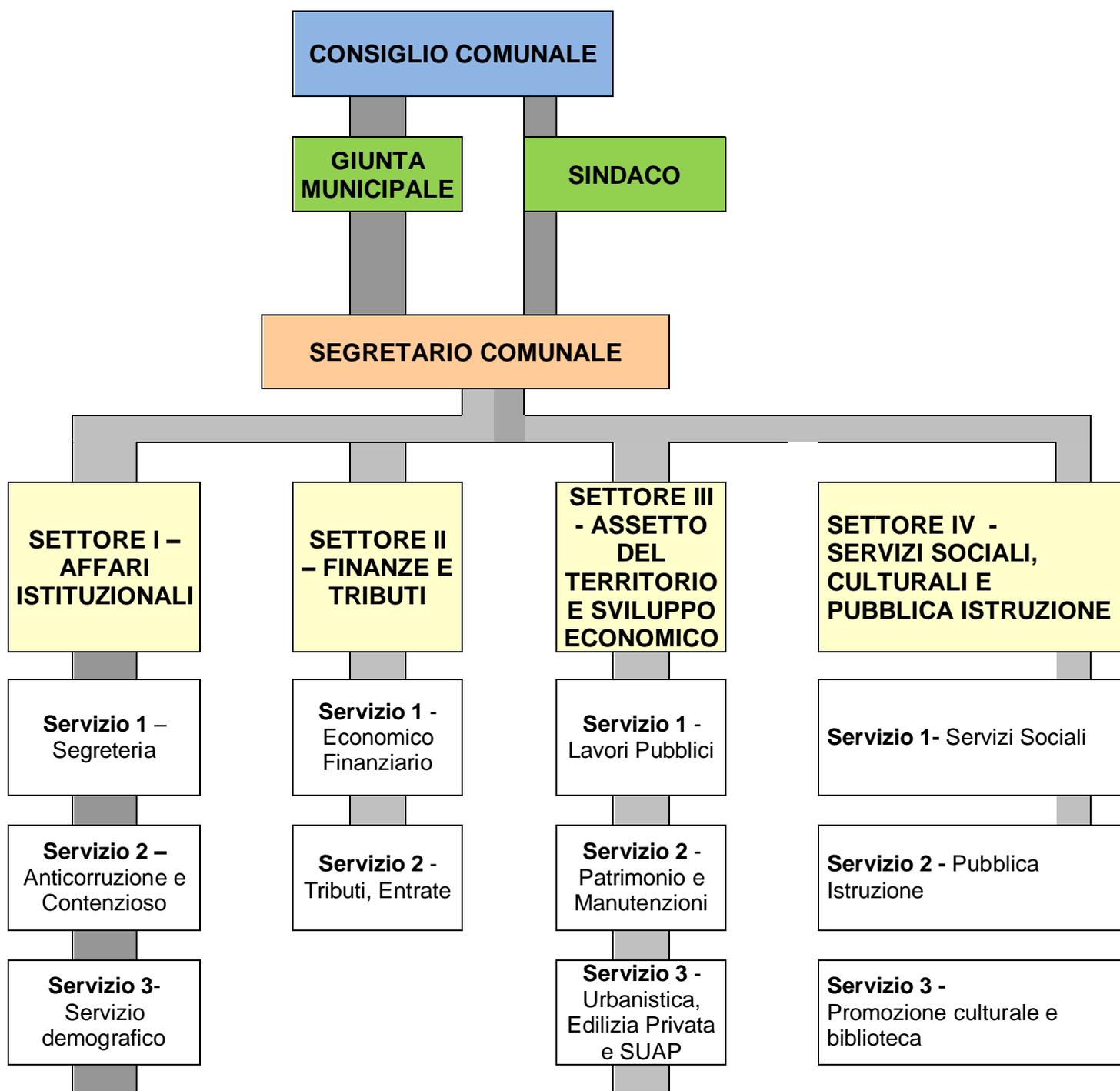
1.2 Analisi del contesto interno

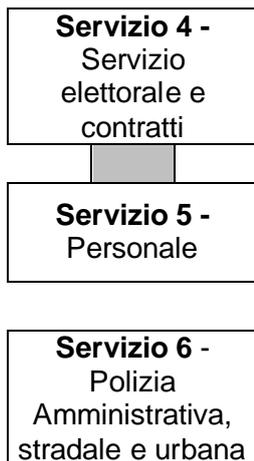
Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del DUP.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 22/03/2023.

**ORGANIGRAMMA GENERALE - COMUNE DI
SANTA CATERINA VILLARMOSSA (CL)**





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
Settore I – Affari Generali ed Istituzionali	16
Settore II – Finanze e Tributi	6
Settore III – Assetto del territorio e sviluppo economico	27
Settore IV – Servizi Sociali ed Istruzione	7

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
Autorizzazione/concessione;	7

Contratti pubblici;	18
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;	1
Concorsi e prove selettive;	1
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.	38

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “Catalogo dei processi” allegato e parte integrante del presente Piano (Allegato A).

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Per l’individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 29/04/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

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

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell’efficacia e dell’efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla

programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1". Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 23.05.2023, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;

- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Si rinvia all'**ALLEGATO A** per le schede-obiettivo relative al Piano Triennale della Performance per il triennio 2024-2026, suddivise per ogni unità organizzativa e trasversali a tutti i Settori.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2. del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 06/10/2023.

L'Ente ha proceduto all'aggiornamento del Codice integrativo di comportamento alla luce della recente modifica del DPR n. 62/2013 (DPR n. 81 del 13/06/2023), come previsto dal D.L. 36/2022, entrata in vigore il 14 luglio 2023, con Deliberazione di Giunta Municipale n. 106 del 07/12/2023.

LA VERIFICA A CAMPIONE DELLE DICHIARAZIONI DEGLI OPERATORI ECONOMICI NEGLI AFFIDAMENTI D'IMPORTO INFERIORE A 40.000 EURO

L'articolo 52 del nuovo codice degli appalti pubblici (Dlgs 36/2023) mira, da un lato, a semplificare gli adempimenti delle stazioni appaltanti in materia di verifica dei requisiti negli appalti d'importo inferiore a 40.000 Euro, e dall'altro responsabilizzare gli operatori economici nel momento in cui attestano e auto dichiarano il possesso dei requisiti generali e speciali richiesti per l'affidamento.

Per tali procedure, quindi, la stazione appaltante è esonerata dall'obbligo di verifica puntuale dei requisiti dell'affidatario, ma dovrà invece procedere a verificare le dichiarazioni tramite sorteggio di un campione, individuato con modalità predeterminate ogni anno.

Le pubbliche amministrazioni, ferma restando la facoltà di procedere a verifica concomitante del possesso dei requisiti da parte del singolo affidatario, devono dotarsi di una metodologia di controllo a campione uniforme e standardizzata per tutti gli uffici.

Misura di prevenzione specifica: METODOLOGIA DELLA VERIFICA A CAMPIONE, DELLE DICHIARAZIONI PRESENTATE DAGLI OPERATORI ECONOMICI AI SENSI DELL'ART. 52, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 36/2023 RELATIVAMENTE AI PROVVEDIMENTI DI AFFIDAMENTO DIRETTO D'IMPORTO INFERIORE AI 40.000 EURO.

Valore "V" dell'affidamento Al netto dell'IVA	Criterio estrazione Percentuale	Documentazione da acquisire/ Controlli da effettuare prima dell'affidamento
V < 5.000 euro	5%	-Dichiarazione dell'operatore economico sul possesso requisiti su modulo fornito dal Comune. - DURC. -Annotazioni Casellario ANAC. -Verifica White List in caso settori maggiormente esposti a rischio di infiltrazione mafiosa (art. 1, comma 53, della Legge n. 190/2012)
5.000 euro > V < 20.000 euro	5%	• DGUE • DURC • Annotazioni Casellario ANAC • Verifica White List in caso settori maggiormente esposti a rischio di infiltrazione mafiosa (art. 1, comma 53, della Legge n. 190/2012)
20.000 Euro > V < 40.000 euro	5%	• DGUE • DURC • Annotazioni Casellario ANAC • Verifica White List in caso settori maggiormente esposti a rischio di infiltrazione mafiosa (art. 1, comma 53, della Legge n. 190/2012)

Modalità operativa: Estrazione a campione attraverso l'utilizzo di software di generatori di numeri casuali, con arrotondamento per difetto se la prima cifra decimale è inferiore o uguale a 5, per eccesso se la prima cifra decimale è maggiore a 5, precisando che, qualora a seguito dell'arrotondamento, un'Area/Servizio non abbia un numero sufficiente di provvedimenti da sottoporre a verifica, verrà comunque estratto almeno un provvedimento, anche se l'unico nel periodo di tempo prestabilito.

L'individuazione del campione da sottoporre a controllo avverrà previa predisposizione di un elenco numerato degli affidamenti diretti complessivi effettuati nel semestre considerato, disposto in ordine

cronologico in base alle determinazioni del Responsabile del Servizio competente di affidamento di lavori, servizi e forniture.

Cadenza temporale: L'attività di verifica viene svolta al termine di ciascun semestre.

Individuazione dell'ufficio per le operazioni di estrazione: Segreteria Comunale – Con l'assistenza dei funzionari incaricati, il Segretario Comunale procede alle operazioni di estrazione, redigendo un breve verbale e comunica gli atti estratti ai responsabili dei Servizi/Aree.

Risultanze finali delle verifiche: Entro 30 giorni dalla comunicazione dell'avvenuta estrazione, il Responsabile dell'Area interessata fornirà riscontro per iscritto al Segretario Comunale in merito ai controlli effettuati.

In considerazione di quanto disposto nel PNA 2023, delibera ANAC N. 605 del 19 dicembre 2023 e della delibera ANAC n. 263 e 264 del 20 giugno 2023, che definiscono i nuovi oneri di pubblicazione per la sezione bandi di gara e contratti, conformemente a quanto indicato nel nuovo Codice dei Contratti d.lgs. n. 36/2023, in vigore dal 01/01/2024, che ha modificato l'art. 37 del Dlgs 33/2023, si procede all'aggiornamento della Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente, con riferimento alla sezione "Bandi di gara e contratti" (**ALLEGATO B**).

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano delle azioni positive

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.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 05/10/2023;

Con nota prot. n. 8637 del 24/08/2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consigliera di parità del Libero Consorzio di Caltanissetta, Dott.ssa Alessandra Cascio (consiglieraprovcl.parita@regione.sicilia.it).

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione sono stati approvati con delibera di G.M. n. 88 del 06/10/2023.

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

Non si registrano per l'anno 2024 mutamenti organizzativi tali da modificare la suddetta programmazione, la quale viene pertanto confermata per il triennio 2024/2026.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali – triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2022, contiene la disciplina del “*Lavoro a Distanza*” suddivisa a sua volta tra “*Lavoro Agile*” e “*Altre forme di lavoro a distanza – Lavoro da Remoto*”.

Ai sensi dell’art. 5, lett. L, del CCNL 2019/2021 “i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l’individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l’accesso agli stessi” sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali.

A seguito di richiesta da parte dei lavoratori e per espressa volontà dell’Amministrazione, si è proceduto a convocare un tavolo di confronto con i soggetti sindacali (prot. n. 2562 del 21/02/2024) in data 4 marzo, successivamente chiusosi con la seduta del 11 marzo 2024, in cui si è approvato un testo condiviso circa la regolamentazione del lavoro agile (POLA).

Si rinvia all’**ALLEGATO C** per la disciplina di dettaglio per la regolamentazione del lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l’organo di vertice dell’Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione dei fabbisogni di personale ha lo “scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Di seguito si riporta, per estratto, la complessa normativa vigente per la redazione del Piano, con particolare riferimento agli strumenti per il calcolo della capacità assunzionale.

Legge n. 449/1997, art. 39 cd legge finanziaria 1998, che prescrive l’obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale

D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali -

- art. 48, comma 2 “*La giunta compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell’articolo 107, commi 1 e 2, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al consiglio e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo statuto, del sindaco...*”;
- art. 91, comma 1 “*Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale...*”;

D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - art. 6 il quale impone l’adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

Legge n. 24 dicembre 2007 n. 244, art. 3, comma 101 *“Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta”*;

D.L. 30.04.2019 n. 34 (c.d. “decreto crescita”) convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 – art. 33, c. 2 *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*;

DECRETO 17 marzo 2020 MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, MINISTRO DELL'INTERNO - Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (attuativo dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019 convertito con modifiche in Legge 28 giugno 2019, n. 58)

CIRCOLARE 13 maggio 2020 - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA - Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

DL 24 giugno 2014, n. 90 - Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari - convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 e in particolare l'art. 3 in tema di sblocco del turn over. *“Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore”*

LEGGE 27 dicembre 2006, n. 296 – art. 1 c. 557 *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la*

riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) abrogata dal d.l. 24 giugno 2016, n. 113;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, il quale ha introdotto il comma 1 bis all'articolo 52 del d.lgs. n. 165 del 2001 *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”*.

Mentre con l'art. 3-bis rubricato - Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali – ha previsto: *“1. Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza. 2. I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi. 3. Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui al comma 1 per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente...”*

DECRETO 22 luglio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze, con cui sono state approvate, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, le LINEE DI INDIRIZZO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI NUOVI FABBISOGNI PROFESSIONALI DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESA DI PERSONALE

Calcolo valore soglia

Per il calcolo della capacità assunzionale bisogna tenere in considerazione due dati, ovvero la spesa del personale, riferita all'ultimo consuntivo approvato (anno 2022) la quale è costituita dalle componenti previste dall'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 e le entrate correnti.

In particolare, il DM 17 marzo 2020 all'art. 2 definisce le suddette voci nel seguente modo: “1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) 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;

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”.

Per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso (Circolare 13 maggio 2020). Altro dato da tenere in considerazione è la popolazione residente al 31.12.2023 pari a n. 4.663.

Pertanto, sulla base dei dati comunicati da questo Ufficio di Ragioneria con nota prot. n. 4154 del 21.032024, il valore soglia viene calcolato con riferimento ai seguenti valori, tenendo presente il procedimento previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019 n. 34:

	(A)	(B)	(C)
	2020	2021	2022
TITOLO	(Del. C.C. n. 3/2022)	(Del. C.C. n. 12/2023)	(Del. C.C. n. 45/2023)
I	2.202.038,95 €	1.939.418,96 €	2.660.986,02 €
II	1.208.841,97 €	1.036.758,48 €	1.693.091,42 €
III	138.051,95 €	110.946,47 €	166.946,59 €
totale	3.548.932,87 €	3.087.123,91 €	4.521.024,03 €
(D)			
media entrate	(A+B+C) / 3	11.157.080,81 €	3.719.026,94 €
(E)			
FCDE 2023	(Del. C.C. n. 71/2023)	258.066,99 €	
(F)			
Spesa Personale	(Del. C.C. n. 45/2023)	730.566,95 €	
Valore Soglia	F / (D - E) =	21,11%	

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 differenzia i comuni per fascia demografica, mentre l'art. 4 individua i valori soglia di massima spesa del personale, per cui:

Tabella 1

fasce demografiche	valore soglia
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%

Considerato il valore soglia sopra determinato, questo Ente rientra nella casistica prevista dalla circolare e dal decreto definita come “capacità assunzionale dei Comuni che rispettano il valore-soglia”.

Calcolo capacità assunzionale

Il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica 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 non superiore a tale valore soglia;
- nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 (contenuta nell'art. 5), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale.

Tabella 2

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

È importante chiarire l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di *turn-over*, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa.

Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di una *spesa aggiuntiva* che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento.

Si fa presente che l'art. 5, comma 2, del Decreto attuativo consente ai Comuni che rispettano il valore-soglia la possibilità di impiegare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2. Su questo punto specifico la Ragioneria Generale dello Stato, con nota RGS n. 12454/2021, ha affermato che i due metodi di calcolo sono alternativi tra loro e non cumulativi, per cui nel caso di opzione da parte del Comune per la facoltà concessa dall'art. 5, comma 2, i resti assunzionali non si sommano, ma si sostituiscono agli spazi assunzionali ricavabili in applicazione della tabella n. 2 del Decreto.

In sintesi, essendo questo Comune collocato al di sotto della soglia fissata dalla tabella 1 e volendo assumere nuovo personale a tempo indeterminato, può:

1. incrementare la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore alle percentuali indicate nella tabella 2. Tale specifica limitazione della crescita annuale della spesa è prevista fino al 31 dicembre 2024.
2. in alternativa utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti il 2020 anche in deroga alle percentuali di incremento di cui alla tabella 2, ma comunque entro il limite della soglia di cui alla tabella 1. Tale possibilità è consentita per il solo periodo 2020- 2024.

In entrambi i casi suddetti devono sussistere tutte le seguenti condizioni:

1. le assunzioni devono essere coerenti con i piani triennali di fabbisogno del personale, da raccordare adesso tenuto conto della prevista adozione del PIAO;
2. deve essere assicurato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio con asseverazione dell'organo di revisione. In proposito la Corte Conti sezione controllo per la Liguria ha affermato che si tratta di un

indice dinamico frutto di stime, riferito alla complessiva sostenibilità finanziaria in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del bilancio dell'ente (delib. 91/2020);

3. deve essere garantito che le assunzioni programmate in applicazione dei punti precedenti non determini il superamento dei valori soglia di cui alla Tabella 1 del Decreto.

Alla luce delle superiori premesse, in questa fase si sceglie l'opzione di incrementare la spesa di personale registrata nel 2018, quale facoltà concessa dall'art. 5, comma 2, per cui i resti assunzionali non si sommano, ma si sostituiscono agli spazi assunzionali ricavabili in applicazione della tabella n. 2 del Decreto.

Pertanto, ai fini del calcolo della capacità assunzionale, si tiene conto dei seguenti fattori:

- Tab. 1 - d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti – valore soglia = **27,2%**
- valore soglia calcolato (vedi 3.1) = **21,11%**
- Spesa del personale anno 2018 = **€. 1.176.651,14;**
- Spesa di personale 2022 = **€. 730.566,95** (a causa di cessazioni intervenute dopo il 2018);
- Percentuale massima di incremento per l'annualità 2024 definita dalla Tabella 2 = **28% della spesa 2018**

Quindi, essendo un Comune con valore soglia inferiore (Tab. 1) si può incrementare la spesa per nuove assunzioni applicando le percentuali di incremento della tabella 2, ovvero:

Limite complessivo alla spesa di personale nell'anno 2023

- Spesa personale 2018 + 28% = €. 1.176.651,14 + 28% = €. 1.506.113,46 -
 - Spesa personale 2022 = €. 730.566,95 =
- totale €. 775.546,51**

ORGANIZZAZIONE E PERSONALE DELL'ENTE

Nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31.12.2022, a causa dei pensionamenti, questo Ente ha ridotto la spesa del personale da **€. 1.176.651,14** (31.12.2018) ad **€. 730.566,95** (al 31.12.2022), pertanto il personale dipendente a tempo indeterminato al 31.12.2023, data a cui fare riferimento per la predisposizione della nuova dotazione organica, risulta essere il seguente:

Cat.	n. dip.	Rapporto lavoro	Note
Area dei Funzionari ed E.Q.	1	Part-time 50%	
Area degli Istruttori	4	Full time	
	2	Part-time 83,3% (30 ore)	
	3	Part-time 50%	
Area degli Operatori Esperti	1	Full time	
	1	Part-time 66,66% (24 ore)	
	4	Part-time 54,2% (19:50 ore)	
Area degli Operatori	3	Full time	
totale	19		

Si precisa che alla data del 31.12.2023 in questo Comune ci sono in carica due dipendenti in convenzione e, precisamente:

- Cat. D4 – Scavalco condiviso – part-time 36,11%
- Cat. C1 – Scavalco condiviso – part-time 36,11%

L'assetto organizzativo dell'Ente ha subito diverse variazioni, da ultimo è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 22.02.2023, il quale risulta così composto:

- Settore 1° - Affari Generali ed Istituzionali;
- Settore 2° - Servizi Finanziari;
- Settore 3° - Assetto del Territorio;
- Settore 4° - Servizi Sociali e culturali;

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi.

DOTAZIONE ORGANICA E PREVISIONE

La tabella seguente riporta la pianta organica di questo Ente con i posti coperti alla data odierna, comprensiva delle variazioni apportate dal 1° gennaio 2024, e quelli vacanti, previsti per il completamento degli uffici e della struttura, in modo tale da rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi.

	Personale	Ex Cat.	Coperto	Vacante	Orario	Note
Settore I° Affari Generali ed Istituzionali	Istruttore Dir. Amm/vo	D1		1	36	Assunzione in corso anno 2024
	Funzionario di P.M.	D1		1	36	Assunzione in corso anno 2024
	Istruttore Amministrativo	C4	1		36	
	Istruttore Amministrativo	C1	1		18	
	Agente Polizia Municipale	C1	1		34	
	Agente Polizia Municipale	C1		1	36	
	Istruttore Amministrativo	C1	1		34	
	Istruttore Amministrativo	C1	1		18	
	Esecutore Amministrativo	B4	1		36	
	Esecutore Amministrativo	B1	1		34	
	Esecutore Amministrativo	B1	1		34	
	Esecutore Amministrativo	B1	1		34	
Settore II° Economico e Finanziario	Istruttore Dir. Contabile	D1		1	36	Assunzione in corso anno 2024
	Istr. Amm.vo contabile	C5	1		36	
	Istruttore Amministrativo	C1	1		34	
	Istr. Amm.vo contabile	C1		1	36	
	Esecutore Amministrativo	B1	1		34	
	Esecutore Amministrativo	B1	1		34	
Settore III° Tecnico	Istruttore Dir. Tecnico	D1		1	36	
	Istruttore Tecnico	C4	1		36	
	Istruttore Tecnico	C4	1		36	
	Istruttore Tecnico	C1	1		36	Neo assunto decorrenza 1° aprile 2024
	Es. Servizi esterni - autista	B1		1	36	
	Es. Servizi esterni	B1		1	36	
	Es. Servizi cimiteriali	A1	1		36	
	Operatore	A4	1		36	
	Operatore	A1		1	36	
Sett. IV° Servizi Sociali	Assistente Sociale	D1	1		36	
	Istruttore Amministrativo	C1		1	36	
	Istruttore Amministrativo	C1		1	36	
	Operatore	A4	1		36	
			20	11		

Ciò posto, al fine di procedere alla programmazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale per l'anno 2024 bisogna tenere in considerazione il limite complessivo della spesa di personale pari ad €. 775.546,51 e, soprattutto il "... principio della sostenibilità finanziaria ... e ... il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Inoltre, verranno previste progressioni tra le aree, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021 il quale prevede testualmente:

comma 6 - "In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza";

comma 8 - "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. ";

Quindi, l'importo finanziabile risulta così calcolato:

Spesa personale 2018 = €. 1.176.651,14 x 0,55% = €. 6.471,58

Pertanto, si procede a programmare reclutamenti a tempo pieno e progressioni verticali di personale già dipendente, scaglionati nel triennio di competenza.

PREVISIONE ANNO 2024

Area	n.	Rapporto di lavoro	Previsione - Costo	Tipologia assunzione Priorità
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	Full time	€. 33.269,10	1. mobilità (art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001);
Area degli Istruttori	2	Full time	€. 61.322,70	2. utilizzo graduatorie altri enti e/o art. 3-bis DL 9 giugno 2021, n. 80
Area degli Operatori Esperti	2	Full time	€. 54.562,42	3. concorso esterno (art. 35 D.lgs. n. 165/2001) e/o progressione (art. 52 D.lgs. n. 165/2001)
Area degli Istruttori	1	Full time	€. 30.661,35	Assunzione ai sensi della legge n. 68/1999
Tot. assunzioni	6	Tot. Spesa	€. 179.815,57	

Area	n.	Previsione - Costo	Tipologia
Da Area degli Operatori All'Area degli Operatori esperti	2	€. 5.533,46	Progressioni tra le aree, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001
dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	1		
dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	1	€. 5.982,89	Progressioni tra le aree, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021
dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari E.Q.	1		

Per l'anno 2024 viene prevista una spesa complessiva pari ad (€. 179.815,57 + €. 5.533,46) = **€.185.349,03** a lordo (stipendio tabellare, come previsto dal CCNL 2019/2021 + oneri a carico Ente) minore

della capacità assunzionale. Anzi, si tende a programmare una spesa inferiore alle possibilità (meno del 50%), al fine di non superare il valore soglia e tenere sotto controllo la spesa del personale anche per l'anno in corso.

PREVISIONE ANNO 2025

Area	n.	Rapporto di lavoro	Previsione - Costo	Tipologia assunzione Priorità
Area degli Istruttori	2	Full time	€. 63.079,98	1. mobilità (art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001); 2. utilizzo graduatorie altri enti e/o art. 3-bis DL 9 giugno 2021, n. 8 3. concorso esterno (art. 35 D.lgs. n. 165/2001) e/o progressione (art. 52 D.lgs. n. 165/2001)

Per l'anno 2026 non sono previsti assunzione alla data di redazione del presente documento, al fine di verificare la sostenibilità finanziaria dell'Ente in funzione delle entrate e della nuova spesa del personale che si assesterà con le assunzioni di cui alle previsioni sopra descritte.

Si dà atto che la tipologia di assunzione e/o la priorità, fermo restando gli obblighi imposti dalle norme vigenti, è una facoltà della Giunta Comunale e può essere decisa con proprio atto deliberativo nel momento in cui si autorizza la procedura di assunzione.

Inoltre, nelle more dell'espletamento delle suddette procedure concorsuali, l'Amministrazione ha necessità di mantenere il rapporto di lavoro in atto, ovvero contratto di lavoro a tempo pieno e determinato di un Funzionario dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D), ai sensi dell'art. 110 del TUEL (d.lgs. n. 267/2000), oltre ad utilizzare forme di lavoro flessibili, quale lo scavalco di eccedenza e/o lo scavalco condiviso. Entrambi i casi non comportano un incremento della spesa del personale in quanto verranno utilizzate le risorse già previste in bilancio per l'assunzione a tempo indeterminato.

Infine, si dà atto che il D.M. 30.11.2020 prevede *“Per il triennio 2020-2022, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e sgg. Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, con richiesta di accesso al fondo di rotazione, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel sono i seguenti: da 3.000 a 4.999 abitanti = 1/159”*. Questo Ente non rientra tra i casi di cui al suddetto D.M., comunque in ogni caso il rapporto sarebbe pari a 32 dipendenti, contro i 19 dipendenti in carica al 31.12.2023.

CONCLUSIONI

L'incremento della spesa del personale, come sopra calcolata (vedi 3.2), è pari ad €. 775.546,51 mentre con la presente programmazione si prevede una spesa di €. 185.349,03 per l'anno 2024 ed €. 63.079,98 per l'anno 2025. Appare evidente che la spesa programmata nel triennio 2024-2026 è inferiore al possibile incremento della spesa del personale. Tale previsione viene effettuata al fine di tenere sotto controllo la spesa del personale ed evitare il superamento del valore soglia. In ogni caso, sulla base delle entrate e della spesa del personale degli anni successivi, la presente programmazione potrà subire variazioni.

In conclusione, si può affermare, che la redazione del presente documento è finalizzata al mantenimento del valore soglia (dato dal rapporto entrate correnti e spesa personale) e nello stesso tempo alle previsioni di assunzioni, in modo tale da permette a questo Ente di rendere funzionale la struttura e rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi.

3.4. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

In questa sezione vengono evidenziati:

1. gli obiettivi della formazione anno 2024;
2. le metodologie formative da adottare, in riferimento ai diversi destinatari.

Si ricorda che a decorrere dall'anno 2020 hanno cessato di applicarsi agli enti locali le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all'articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

OBIETTIVI:

1. Formazione per nuovi assunti;
2. Adeguamento conoscenze delle innovazioni normative e tecnologiche dei dipendenti in base al profilo professionale posseduto;
3. Formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
4. Sviluppo delle competenze necessarie al buon funzionamento dell'Amministrazione comunale, anche in relazione degli obiettivi prefissati.

METODOLOGIE FORMATIVE:

Le metodologie formative dovranno essere adottate in riferimento ai destinatari della formazione.

Per la formazione di base del personale appartenente alle aree degli Operatori e degli Operatori esperti (ex categorie A – B) potrà essere attuata una attività di formazione interna anche mediante il coinvolgimento dei funzionari apicali dell'Ente.

Per il personale appartenente all'area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categorie C e D), saranno utilizzati appositi corsi privilegiando i corsi gratuiti organizzati da ANCI, IFEL, ASMEL, Albo dei segretari comunali e provinciali, Syllabus e quelli a pagamento organizzati da altri Enti della Pubblica Amministrazione.

Ai nuovi assunti la formazione è erogata avvalendosi del servizio di tutoraggio affidato ad ASMEL.

Verrà organizzata la formazione per tutti i dipendenti in materia di tutela della privacy, a cura del Responsabile per la protezione dei dati personali.

Verrà organizzata la formazione per tutti i dipendenti in materia di sicurezza sul luogo di lavoro.

Per i corsi a pagamento, le risorse a disposizione verranno assegnate dal PEG ai responsabili di settore ed utilizzate conformemente al presente piano.

INTERVENTO	DIPENDENTI COINVOLTI
Privacy - Corso di aggiornamento sulla Privacy	TUTTI
Trasformazione Digitale e servizi online	Dipendenti addetti front office

Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	TUTTI
Formazione specialistica su materie specifiche di Settore	Tutti i dipendenti su indicazione dei Responsabili di Servizio che programmeranno e gestiranno autonomamente la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici sulla base delle risorse e nel rispetto di quanto indicato nel presente Piano
Corso esterno anticorruzione e trasparenza	TUTTI
Syllabus	Tutti i dipendenti iscritti su indicazione dei Responsabili di Servizio che programmeranno e gestiranno autonomamente la partecipazione dei dipendenti ai corsi.

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, è opportuno in ogni caso provvedere ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato come di seguito illustrato.

Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi:

- a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
- b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

Il monitoraggio sarà esaminato dall'Organismo di valutazione.