

COMUNE DI CHIUSA DI SAN MICHELE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire coordinamento e semplificazione dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni, nonché assicurare 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 di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori; si tratta quindi di uno strumento dotato di valenza strategica e 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, tra cui 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.

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

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

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

dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvati con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 6,7 e 8 del 11.01.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, l'eventuale Piano delle azioni concrete, l'eventuale 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 E INTERNO

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI CHIUSA DI SAN MICHELE

Indirizzo: PIAZZA BAUCHIERO 2

Codice fiscale/Partita IVA: 01734110016

Rappresentante legale: Sindaco FABRIZIO BORGESA

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 8

Telefono: 011 9643140

Sito internet: <https://www.comune.chiusadisanmichele.to.it/>

E-mail: protocollo@comune.chiusadisanmichele.to.it

PEC: protocollo.chiusa.san.michele@cert.ruparpiemonte.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi di contesto esterno si rinvia qui di seguito a quella descritta nel DUP; per la parte relativa ai rischi corruttivi si rimanda alla corrispondente analisi di contesto sia esterno che interno effettuata Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) riportato come Allegato 2.

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

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 2021 n. 1556
 Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente n. 1528
 di cui maschi n. 768
 femmine n. 760
 di cui
 In età prescolare (0/5 anni) n. 53
 In età scuola obbligo (7/16 anni) n. 158
 In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 189
 In età adulta (30/65 anni) n. 756
 Oltre 65 anni n. 372

Nati nell'anno n. 13
 Deceduti nell'anno n. 21
 saldo naturale: -8
 Immigrati nell'anno n. 55
 Emigrati nell'anno n. 81
 Saldo migratorio: -26
 Saldo complessivo naturale + migratorio): -34

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. 1810 abitanti

Risultanze del Territorio

Superficie Km.q. 6
 Risorse idriche: laghi n. 0 Fiumi n. 3
 Strade:

autostrade Km. 1,5
 strade extraurbane Km. 3
 strade urbane Km. 3
 strade locali Km. 0,5
 itinerari ciclopedonali Km. 3

strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC - adottato	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Piano regolatore – PRGC - approvato	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Piano edilizia economica popolare - PEEP	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Piano Insediamenti Produttivi - PIP	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>

Altri strumenti urbanistici (da specificare) ...

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido con posti n. ==
 Scuole dell'infanzia con posti n. == scuola materna privata "ex IPAB"
 Scuole primarie con posti n. 75
 Scuole secondarie con posti n. 185
 Strutture residenziali per anziani n. ==
 Farmacie Comunali n. ==
 Depuratori acque reflue n. 1
 Rete acquedotto Km. 10
 Aree verdi, parchi e giardini Km.q. 0,20
 Punti luce Pubblica Illuminazione n. 267

Rete gas Km. 8
 Discariche rifiuti n. 1
 Mezzi operativi per gestione territorio n. ==
 Veicoli a disposizione n. 3
 Altre strutture (da specificare) Biblioteca
 Accordi di programma n. 0 (da descrivere)

2 - Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Servizi gestiti in forma diretta

Finanziari, Anagrafe e Stato Civile, edilizia privata e lavori pubblici.

Servizi gestiti in forma associata

Servizi scolastici, sportello unico attività produttive, asili nido, camere mortuarie, polizia locale, organo tecnico per la valutazione ambientale strategica, centrale unica di committenza, servizi forestali, servizio bibliotecario, commissione locale paesaggio, servizi sociali (CON.I.S.A.).

Servizi affidati a organismi partecipati

Servizio idrico – SMAT s.p.a. percentuale di partecipazione 0,0003%
 Servizio raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti solidi urbani – ACSEL s.p.a. percentuale di partecipazione 1,86%

Servizi affidati ad altri soggetti

Gestione riscossione coattiva – ICA s.r.l.
 Gestione mezzi pubblicitari e pubbliche affissioni – IRTEL s.r.l.
 Gestione impianti sportivi – Ditta Bikehub di Spatola Jacopo
 Gestione parziale impianti illuminazione pubblica – ENEL SOLE s.p.a.
 Gestione mensa scolastica – CIRFOOD s.c.
 Gestione servizio trasporto scolastico – GTT s.p.a.
 Gestione servizio pulizia locali comunali – coop. "Amico"
 Gestione sgombero neve – Ditta Cordola Franco.

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

Il comune di Chiusa di S. Michele detiene partecipazioni nei seguenti organismi al 31/12/2022 secondo il prospetto che segue:

	Società/ Organismo partecipato - Denominazione	Percentuale di partecipazione detenuta dal Comune di Chiusa di S. Michele (Torino) al 31.12.2022	Organismo capogruppo di un gruppo di imprese	Classificazione
1	CONSORZIO AMBIENTE DORA SANGONE	0,464% (in millesimi 4,64)		Ente strumentale partecipato

2	CON.I.S.A. VALLE DI SUSA	1,8%		Ente strumentale partecipato
3	ACSEL SPA	1,86%	X	Società partecipata
4	SOCIETA' METROPOLITANA ACQUE TORINO SPA	0,00003%	X	Società partecipata

Altre modalità di gestione dei servizi pubblici

Alcuni servizi vengono gestiti in parte dal Comune e in parte da soggetti terzi (quali ad esempio i servizi sociali e di Protezione Civile)

Per i servizi culturali, sportivi e Turistici ci si avvale della collaborazione delle Associazioni del territorio con alcune delle quali sono state stipulate delle convenzioni, come dettagliate nell'apposita sezione.

Per alcuni servizi (quali la Biblioteca) ci si avvale dell'attività di singoli cittadini volontari

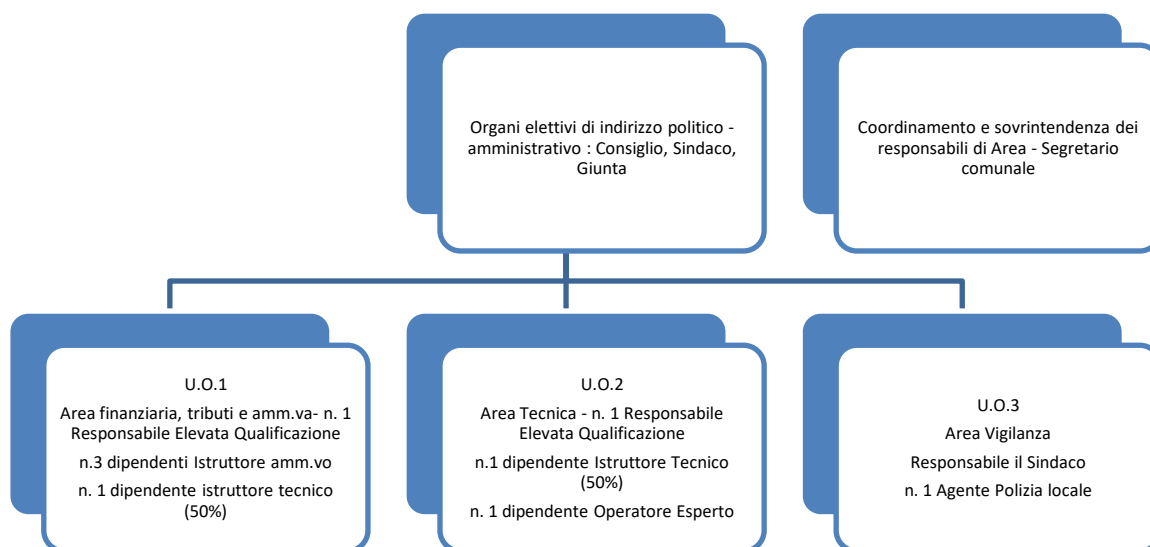
1.2 Analisi del contesto interno

Il Comune ha un Consiglio Comunale composto da 10 Consiglieri e il Sindaco, e la Giunta comunale composta dallo stesso Sindaco e 2 assessori. Le competenze e il ruolo specifico degli organi di indirizzo politico amministrativo sono indicate dalla legge e dallo Statuto comunale.

Le Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente possono essere individuate, in modo aggiornato, facendo riferimento alla relazione e agli atti dell'ultimo rendiconto di gestione approvato e pubblicato sul Sito comunale alla data di approvazione del presente, nonché al Bilancio di Previsione approvato cui il presente Piano fa riferimento.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito via con deliberazioni del Consiglio e della Giunta Comunale:



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.

I processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, sono suddivisi tra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al **"Catalogo dei processi"** parte integrante sia del presente Piano che dello stesso PTPC, cui è allegato.

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 e al programma elettorale di mandato 2019-2024.

Si evidenziano in ogni caso le seguenti Voci che sono poi riprese negli obiettivi di Performance organizzativa per Aree:

- 1) Realizzazione Piano opere pubbliche e contributi fondi PNRR, tra cui in particolare Ostello del Pellegrino e messa in sicurezza marciapiede SS25. Nel corrente esercizio messa in opera e affidamento gestione delle opere.
- 2) Equità fiscale, con recupero evasione e contenimento tariffe
- 3) Transizione digitale e servizi al cittadino (fondi PNRR)
- 4) Corretto affidamento ed esecuzione degli affidamenti dei servizi, in campo culturale e sociale.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance", in considerazione della necessità di formalizzare il sistema della performance ed i suoi obiettivi, funzionale altresì agli istituti contrattuali sia delle retribuzioni di risultato che di premi per la performance organizzativa ed individuale.

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.

Il sistema di valutazione della performance del personale in uso nel Comune prevede una scheda di valutazione bilanciata, dove rileva sia il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi di Area che i comportamenti ed obiettivi individuali.

Si allega come di seguito il quadro degli obiettivi di performance assegnati alle Unità Organizzative dell'Ente, come convalidati dall'Organismo di valutazione, con i relativi target ed indicatori. Ciascun Responsabile di Area provvede poi a distribuire e valutare la performance individuale del personale assegnato in relazione al suo concorso agli obiettivi di area.

Gli obiettivi di Area come sopra sintetizzati si configurano essi stessi altresì come obiettivi di performance organizzativa di Ente. Da essi vengono estrapolati alcuni indicatori di Performance organizzativa di Ente che sono particolarmente orientati agli effetti di valore pubblico prodotti all'esterno.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

2.2.1 Performance organizzativa per Aree

Vedi inserito come allegato 1 lo specifico Piano performance per Aree 2024. Verrà aggiornato in base al programma di mandato dell'amministrazione che verrà eletta dopo le consultazioni del 9.6.2024.

Inoltre si prevede, all'interno dell'obiettivo gestionale del rispetto delle attività e scadenze dell'Area Finanziaria, e per quanto di competenza delle altre Aree (liquidazione fatture), l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento di cui all'art. 4 bis del D.L. 13/2023, cui viene collegato, ope legis, il riconoscimento del 30% della retribuzione di risultato dei Funzionari di Elevata qualificazione.

2.2.2 Performance Organizzativa di Ente in riferimento ai principali obiettivi di Valore pubblico

N.	INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
1	Attuazione della Pianificazione integrata e per la prevenzione della corruzione e trasparenza	L'indicatore raccoglie il contributo di tutti i settori dell'Ente alla adozione del PIAO e in particolare l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza previste nel PTPC	Piano "Base" del 2024-2026	Adozione del PIAO e sua pubblicazione	Positivo superamento del Test Trasparenza da parte dell'OIV	Attuazione del 95% delle misure di prevenzione
2	Valorizzazione e potenziamento dei servizi socio-culturali	L'indicatore rileva i tempi di affidamento dei servizi (vedi perf. Aree) e l'effettivo avvio delle attività	Servizi in scadenza, rinnovo, nuovo affidamento n. 4	Affidamento 3 servizi	Completamento affidamenti	Nuovi affidamenti su scaduti
3	Realizzazione Programma Opere pubbliche	L'indicatore si riferisce al crono programma dei due interventi più importanti del DUP	Tempi previsti dal Piano	Rispetto delle tempistiche con variazione media (salvo fatti non imputabili all'Ente) di + 30 giorni medi	Da aggiornare nuovo PIAO	Da aggiornare nuovo PIAO
4	Transizione Digitale PNRR	L'indicatore rileva i servizi attuati e l'implementazione dei bandi PNRR digitale	appIo e Pago PA	Cloud avanzato e Piattaforma notifiche digitali	Sito web	Servizi esperienza del cittadino
5	Tempi di pagamento	Rileva l'eventuale indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.	Già in regola nel 2023 e precedenti con i tempi massimi	Mantenimento rispetto tempi*	Mantenimento rispetto tempi	Mantenimento rispetto tempi

* da verificare con situazione di cassa resa difficile dal mancato pagamento da parte di Regione e Ministero contributi per opere pubbliche

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Pur attestata 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 procede all'aggiornamento della programmazione triennale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, già approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31.03.2021. Il Piano vigente costituisce allegato n. 2 al presente e comprende anche la mappatura dei processi e la tabella degli adempimenti della Trasparenza.

3. Sezione Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.1.1 Obiettivi e azioni per la salute di genere (Piano 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.

Si riportano di seguito i principi e le azioni per il mantenimento/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:

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori per categoria	Elev.Qualif..	Istruttori	Oper, esperti	totale
donne	2	2	0	4
uomini	0	3	1	4
totale	2	5	1	8

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d), della legge n. 125 del 1991, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Assunzioni: non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. La norma sono i concorsi pubblici i quali si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso, rispettando le regole previste.

Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e

nulla osta prescritti.

Assegnazione del posto: non ci sono posti in Dotazione Organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa. Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, dell'inquadramento contrattuale, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

Formazione: il Piano più avanti riportato, tiene conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, ed altro da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Condizioni di lavoro: Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri è già stata attuata e seguirà ad essere presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste. Questo Ente aderisce alla convenzione di asili nido intercomunali, presso l'Unione Montana di appartenenza. Per quanto riguarda il lavoro part-time in questo Comune le richieste in tal senso sono state accolte e soddisfatte. La stessa attenzione viene posta per quanto riguarda la concessione del lavoro agile.

Ambiente di lavoro: complessivamente esiste una buona atmosfera nell'ambito di lavoro comunale. Non mancano momenti di relax che spezzano il ritmo del lavoro ed allentano le tensioni. Pur ritenendo che non esistano i presupposti perché possano verificarsi scherzi volgari, commenti sull'aspetto fisico, molestie sessuali, ed altro di questo tipo, si stabilisce che in via riservata le segnalazioni del caso siano fatte direttamente alla Direzione dell'Ente.

3.1.2 Obiettivi per la 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.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale 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.

Graduale attuazione degli interventi PNRR per la transizione digitale (vedi sezione obiettivi di Performance):

- 1) AppIO e PagoPa: mantenimento e sviluppo dei servizi già attivi e caricati sulla piattaforma. Per quanto riguarda PagoPa l'obiettivo è del 75% per cento di pagamenti non F24 effettuati tramite la piattaforma;
- 2) Piattaforma notifiche digitali: avvio caricamento notifiche servizi contravvenzioni CdS e tributi;
- 3) Spid/Cie : implementazione servizi "Esperienza del cittadino" in base all'apposito bando, almeno quelli candidati e, se possibile anche altri;

- 4) Migrazione in sicurezza al Cloud “Saas”, dandosi atto che la migrazione è già stata avviata prima dei bandi.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune regola con la presente sezione la materia del lavoro agile, in riferimento alla normativa e al CCNL di settore.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile. Considerata la minima dotazione organica dell'Ente, che rende necessaria per l'erogazione del servizio al pubblico una certa quota di presenza del personale (su 6 unità addette ai servizi di ufficio, per cui mediamente 5 presenti salvo ordinarie assenze), si prevede che il lavoro agile, a domanda, possa essere attivato con una frequenza media di 1 giorno la settimana per i dipendenti che possano svolgerlo, sempre che sia garantita la presenza di 5 su 6 (non sono previste in smart le funzioni dell'operatore esperto e dell'agente di polizia locale).

Si conferma il regolamento per la disciplina del lavoro a distanza già allegato al Piao 2023-25.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Previsioni di reclutamento del personale

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

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

Di seguito la programmazione del Piano Fabbisogni del Personale come già impostata nei conteggi del DUP:

PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2024-2026

Premesso che:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio dell'ente;
- in materia di spesa per il personale, facoltà assunzionali, salario accessorio sono peraltro intervenute le novità normative di cui al D.L. 34/2019 art. 33 comma 2 e relativo D.M. attuativo del 17.3.2020, che vanno tenute in conto e verificate, nel caso in cui debbano essere effettuate assunzioni a tempo indeterminato e comunque per verificare la sostenibilità del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, al netto del FCDE;

dato atto che i vincoli in materia di salario accessorio di cui al Dlgs 75/2017 risultano verificati, avvalendosi anche delle disposizioni di cui all'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018 (Decreto semplificazioni), come inserito dalla Legge di conversione n. 12/2019. Le relative quantificazioni vengono riprese negli atti relativi alla costituzione dei fondi salario accessorio, funzionali alla contrattazione decentrata integrativa, con la previsione di risorse aggiuntive per gli obiettivi di performance, sempre nel rispetto del limite 2016, come stanziato in bilancio.

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente;

Rilevato che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerato pertanto che risulta necessario, nel definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione/conferma della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Valutate le proposte dei Responsabili di Area riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Rilevato che nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero (sono confermate a questo riguardo le considerazioni già svolte nei piani degli anni precedenti);

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente, da ultimo aggiornata nel PIAO 2023-2025, dotazione intesa altresì come numero totale dei dipendenti in servizio a vario titolo;

Richiamata la normativa ora vigente in materia di che prevede per i Comuni le regole del nuovo D.M. 17.3.2020, con una soglia percentuale per fasce demografiche, rispetto al rapporto tra spese di personale e media triennale delle entrate correnti al netto FCDE, verificata sull'ultimo consuntivo e in proiezione sulle previsioni degli esercizi futuri in quanto a sostenibilità;

Dato atto che con la presente programmazione, in rapporto alla attuale situazione di vincoli normativi sulla spesa di personale si rispettano (come riportato in appositi allegati al presente Piano):

- l'art. 1 comma 562, come modificato, della legge 296/2006, relativamente alle spese di personale rispetto al 2008, al netto dei miglioramenti contrattuali;
- il limite del salario accessorio non superiore al 2016 (art. 23 dlgs 75/2017)

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2024-2025-2026, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le procedure di reclutamento, mobilità e assunzioni per garantire la copertura della dotazione organica attuale (n. 8 unità);

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, il Comune:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, all'anno 2008;
- il Piano triennale di azioni positive 2024-2026 in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006) viene inserito nel presente Piano;
- nel caso dovrà rispettare tutte le altre condizioni previste per poter procedere ad assunzioni (invii Bdap etc.) e in particolare assicurare di non incrementare l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti al netto FCDE (l'Ente si trova nella fascia intermedia del DM 17.3.2020);

Dato inoltre atto che, rispetto alle facoltà assunzionali di cui al D.M. 17.3.2020, non ne sarebbe strettamente necessaria la verifica, in quanto ad oggi non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato né sostituzioni per turn over, ma tuttavia, in base ai prospetti allegati, viene verificato a scopo prudenziale che la spesa di personale, in rapporto alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023) meno il FCDE del bilancio 2023, rappresenta circa il 29%, compreso tra i due limiti soglia del D.M. per la classe di Comuni sino a 1.999 abitanti, tra il 28,60% e il 32,60%, per cui il Comune potrà incrementare la spesa di personale ed effettuare assunzioni solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto;

Si definisce il seguente Piano dei fabbisogni di personale

1) a seguito della verifica della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero;

2) si approva e conferma la sotto riportata dotazione organica intesa come numero dei dipendenti necessari in servizio, sia a tempo indeterminato che con forme flessibili:

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI CHIUSA DI SAN MICHELE - 2024-2026 - tempo indeterminato

Area.	Previsti	Coperti	Vacanti o quote di p.time	Cessazioni previste	Previsti in copertura per mobilità	Previsti in copertura per turnover	Posti coperti	Note
FUNZ/EQ	2	2	0	0	0	0	2	
ISTRUTTORE	5	5	0	0	0	0	5	
OP. ESPERTO	1	1	0	0	0	0	1	
tot.	8	8	0	0	0	0	8	

3) si approva la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 ed il relativo piano occupazionale, in riferimento alla succitata dotazione, con possibilità di sostituzione in caso di cessazioni sempre rispettando il vincolo del DM 17.3.2020 di cui sopra;

Per il dettaglio dei computi, si rimanda all'Allegato tecnico al presente Piano.

La pianificazione del fabbisogno di personale deve ottenere la asseverazione del Revisore del conto anche per la sostenibilità.

3.3.2 Piano per la formazione del personale

Gli ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico, sono i seguenti:

- 1) Formazione in campo informatico e digitale
- 2) Formazione in campo professionale specifico, per le singole competenze dei settori (servizi amministrativi, finanziari, tecnici, tributari, scolastici etc.)
- 3) Formazione specifica prevista da norme: sicurezza lavoro, tutela dei dati personali, anticorruzione

Le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative sono:

Risorse Interne: i Funzionari di Elevata Qualificazione.

Risorse Esterne: i vari soggetti incaricati del supporto per specifiche materie (sicurezza sul lavoro, tutela dei dati personali), il Piano formazione associato dell'Unione Montana Valle Susa, le piattaforme gratuite IFEL, Syllabus, le ditte fornitrici dei software gestionali, altre Agenzie formative di volta in volta individuate per le esigenze di aggiornamento professionale.

Il budget previsto è definito nelle risorse degli specifici capitoli di PEG.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	11	15	15	15
% corsi a distanza / totale corsi	50%	50%	50%	50%
Totale ore di formazione erogate	130	192	192	192
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	100%	100%	100%	100%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti T.IND. in servizio	16,25	24	24	24

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, si ritiene in ogni caso di 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 secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30.9.2024 indicando:
 - 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.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

Sommario

PREMESSA	1
RIFERIMENTI NORMATIVI	1
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO.....	2
1.1 Analisi del contesto esterno.....	2
1.2 Analisi del contesto interno	6
1.2.1 Organigramma dell'Ente	6
1.2.2 La mappatura dei processi	6
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 Valore pubblico	7
2.2. Performance.....	7
2.2.1 Performance organizzativa per Aree	8
2.2.2 Performance Organizzativa di Ente in riferimento ai principali obiettivi di Valore pubblico.....	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	9
3. Sezione Organizzazione e Capitale umano.....	9
3.1 Struttura organizzativa.....	9
3.1.1 Obiettivi e azioni per la salute di genere (Piano azioni positive)	9
3.1.2 Obiettivi per la salute digitale.....	10
3.2 Organizzazione del lavoro agile	11
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	11
3.3.1 Previsioni di reclutamento del personale.....	11
3.3.2 Piano per la formazione del personale.....	13
4. Monitoraggio	14
Allegato 1 – Piano performance per Aree	
Allegato 2 – Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026 – file a parte	
Allegato 3 – Computi Piano triennale del fabbisogno di personale	

Allegato 1 - Piano performance per Aree

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all' area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Attuazione PIAO	Attuazione PIAO 2024/2026 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuazione del Programma	30	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Attuazione PIAO 2024/2026 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Scad. 31.12.2024	Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Legge 21.04.2023 n. 41 – Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire iter	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Scad. 31.12.2024	Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale operativo	Digitalizzazione PA	Accompagnare il cittadino / utente in un sistema di digitalizzazione e snellimento delle procedure attraverso i sistemi informatici. Sportello al cittadino on line per alcuni settori con predisposizione modulistica e fruibilità attraverso il sistema SPID, Carta d'Identità elettronica. Continua manutenzione ed aggiornamento del sito istituzionale.	Attuazione obiettivo	60	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Attivazione dello sportello al cittadino on line per alcuni settori con predisposizione modulistica e fruibilità attraverso il sistema SPED, Carta d'Identità elettronica.	Scad. 31.12.2024	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.	

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all' area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Attuazione PIAO	Attuazione PIAO 2024/2026 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuazione del Programma	90	nessuno	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Attuazione PIAO 2024/2026 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Scad. 31.12.2024	Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.			
Obiettivo annuale trasversale	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Legge 21.04.2023 n. 41 - Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire iter	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Scad. 31.12.2024	Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.			

**Allegato 2 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e
trasparenza 2024-2026 - file a parte**

Allegato 3 - Computi Piano triennale del fabbisogno di personale

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Bilancio di previsione 2024/2026	
Verifica comma 557			
Spese macroaggregato 101	392.932,75 €	347.834,00 €	
Spese macroaggregato 103			
Irap macroaggregato 102	25.922,72 €	22.900,00 €	
Altre spese : reiscrizioni imputate all'esercizio successivo			
Totale spese di personale (A)	418.855,47 €	370.734,00 €	
(-) Componenti escluse (B)	47.372,16 €	64.808,09 €	* Aumento spesa per inserimento CCNL 2019/2022
(-) Maggiore spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 D.M. 17.3.2020 C			
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	371.483,31 €	305.925,91 €	- 65.557,40 €

(ex art. 1, c. 557-quater , 562 legge n. 296/2006

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	1522	Prima soglia	28,60%	Seconda soglia	32,60%	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2023					%	€
Entrate correnti		FCDE	49.852,29 €			34,00%	105.958,06 €
Ultimo Rendiconto	1.269.485,19 €	Media - FCDE	1.171.834,92 €				
Penultimo rendiconto	1.240.738,66 €	Rapporto Spesa/Entrate		29,00%		Incremento spesa - I FASCIA	
Terzultimo rendiconto	1.154.837,77 €					%	€
Spesa del personale		Collocazione ente		Seconda fascia		-	-
Ultimo rendiconto	339.784,88 €						
Anno 2018	311.641,35 €	FCDE					
Margini assunzionali							
	0,00 €						
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa					
	-	È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto					
Spesa del Personale							
<p>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;</p>							
Entrate Correnti							
<p>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.</p>							
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							
<p>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.</p>							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
<p>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.</p>							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
<p>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.</p>							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
<p>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.</p>							