

Comune di NEPI
Provincia di VITERBO

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

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

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.";

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di NEPI (VT)		
Indirizzo: Piazza del Comune, 20		
Recapito telefonico: 076155811		
Indirizzo sito internet: https://www.comune.nepi.vt.it		
e-mail: segreteria@comune.nepi.vt.it		
PEC: comune.nepi.vt@legalmailpa.it		
Codice fiscale/Partita IVA		
Sindaco: DOTT. VITA FRANCO		
Numero dipendenti al 31.12.2023: 34		
Numero abitanti al 31.12.2023: 9631		

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2. Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

EVIDENZIATO che con comunicato ANAC del 10/01/2024, secondo quanto stabilito dal Piano nazionale Anticorruzione 2022, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti godono di un'importante semplificazione. Dopo la prima adozione, possono confermare nel triennio la programmazione adottata nell'anno precedente, se non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, o non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti, o, ancora, non siano stati modificati gli obiettivi strategici. Tale conferma deve avvenire con atto motivato dall'organo di indirizzo. Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

DATO ATTO che a livello periferico la legge 190/2012 prevede che, su proposta del responsabile anticorruzione, la Giunta provveda all'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione;

Il Comune di Nepi con delibera di Giunta n. 13 del 30/01/2024, ha confermato per l'esercizio 2024 il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023/2025, approvato con Deliberazione della G.C. N° 77 del 22/06/2023, cui espressamente si rinvia, in quanto questo Ente ha meno di 50 dipendenti, e nel corso dell'anno 2023 non si sono verificati fatti corruttivi né disfunzioni amministrative significative, ai sensi e per gli effetti delle deliberazioni ANAC n. 1074 del 21.11.2018 e n. 1064 del 13.11.2019;

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione ed ora inserito nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione

L'allegato 4/1 al Dlgs 118/2011 relativo al principio contabile concernente la programmazione di Bilancio degli Enti, al punto 8.2 (punto j) prevede l'inserimento nella SeO (Sezione Operativa) del D.U.P. – Documento Unico di Programmazione – la programmazione del fabbisogno di personale a livello annuale e triennale.

Successivamente l'art. 6 del D.L 80/2022 ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel nuovo **PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione-**

La Commissione Arconet, con la Faq 51 del 16/02/2023 ha reso noto che ha predisposto lo schema del D.M. per l'aggiornamento dell'allegato 4/1 al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del DL 80/2022.

Con il **D.M. 25/07/2023** sono state apportate le modifiche all'allegato 4.1 "Principio contabile applicato alla programmazione" che al punto 8.2 parte 2 (pag. 16) testualmente recita:

"La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"

Con deliberazione **n. 46 del 18/12/2023 il Consiglio Comunale** ha approvato il DUP 2024-2026 le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale 2024-2026.

RISORSE DA DESTINARE AI FABBISOGNI DI SPESA DEL PERSONALE	2024	2025	2026
Fabbisogno assorbito dal personale in servizio	1.564.912,30	1.539.639,65	1.539.639,65
Fabbisogno relativo ad ulteriori assunzioni nei limiti delle facoltà assunzionali di cui al D.P.C.M. 17 aprile 2020	0,00	0,00	0,00
Totale Fabbisogno	1.564.912,30	1.539.639,65	1.539.639,65

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Ritenuto pertanto che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del DL 80/2022, della FAQ 51 e del D.M. 25/07/2023 di modifica del principio contabile 4., il Piano del fabbisogno di personale PDFP è inserito nel **PIAO 2024-2026**.

Verifica delle capacità assunzionali – D.L. 34/2019 (D.M. 17/03/2020)

Per la determinazione della capacità assunzionale la normativa di riferimento è contenuta nel Decreto Crescita n. 34/2019 che ha innovato in materia di assunzione degli Enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che 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".

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito 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, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale.

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 superiore 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.

La seguente tabella rappresenta il calcolo per la verifica delle capacità assunzionali dell'Ente.

NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2024-2026 DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE DEL COMUNE DI NEPI

spesa del personale lorda (senza IRAP) anno 2022	1.319.529,7 1	spesa del personale lorda senza IRAP anno 2018	1.402.700, 20
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno 2024 (al 01/01)	1.429.992,6 8	spesa personale media triennio 2011/2013 senza componenti escluse	1.344.818, 73
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno 2024	0,00	spesa personale prevista anno corrente senza componenti escluse	1.272.708, 65

comuni per fasce demografiche	valore soglia	percentuali massime incremento	2020	2021	2022	2023	2024
meno di 1.000 abitanti	29,50%	meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
con e oltre 1.500.000 abitanti	25,30%	con e oltre 1.500.000 abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

facoltà assunzionali lorde disponibili del quinquennio precedente			
anno	resti turn over	perc. applicabile	totale disponibile
2021	37.728,73	100%	37.728,73
2019	0,00	100%	0,00
2018	0,00	75%	0,00
2017	0,00	75%	0,00
2016	0,00	100%	0,00
	0,00	0%	0,00
totale			37.728,73

valori soglia di rientro per la maggiore spesa	
comuni per fasce demografiche	valore soglia
meno di 1.000 abitanti	33,50%
da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
con e oltre 1.500.000 abitanti	29,30%

accertamenti entrate correnti anni 2020-2021-2022			media
11.890.262,82	10.918.659,63	10.016.787,88	10.941.903,44
fondo crediti dubbia esigibilità 2023			968.038,56
valore entrate correnti da rapportare			9.973.864,88
rapporto spesa personale su entrate correnti			13,23%
percentuale incremento applicabile			26,00%
eventuale incremento massimo spesa personale			364.702,05
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti			16,89%
eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali			0,00
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti			16,89%

valore soglia	26,90%
limite teorico spesa di personale lorda senza IRAP	2.682.969,65
limite effettivo spesa di personale lorda senza IRAP	1.684.231,76
differenza tra il limite spesa personale effettivo rispetto al limite teorico	-998.737,89

eventuali altre spese di personale da aggiungere	0,00
eventuali voci di spesa del personale da decurtare	132.749,23
eventuale finanziamento in deroga unioni fino a 38.000,00 euro	0,00

N.B. in caso di percentuale intermedia occorre calcolare il nuovo obiettivo e il rapporto tra spesa personale e entrate correnti dell'anno di riferimento

nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP								
categoria	tabellare CCNL 16/11/2022	con tredicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate 2024-2026	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A1	18.044,37	19.548,07	26,68%	5.215,42	24.763,49	-	0,00	0,00
B1	19.034,51	20.620,72	26,68%	5.501,61	26.122,33	-	0,00	0,00
B3	2.072,88	2.245,62	26,68%	599,13	2.844,75		0,00	0,00
C1	21.392,87	23.175,61	26,68%	6.183,25	29.358,86	1,00	29.358,86	31.328,79
D1	23.212,35	25.146,71	26,68%	6.709,14	31.855,86	1,00	31.855,86	33.993,33
D3	26.553,70	28.766,51	26,68%	7.674,90	36.441,41	-	0,00	0,00
totali						2,00	61.214,72	65.322,11

spesa personale disponibile per nuove assunzioni rispetto al limite calcolata all'anno di riferimento (ultimo rendiconto approvato 2022) - (1.684.231,76 - 1.319.529,71)	364.702,05
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata anno diriferimento (spesa da rendiconto 2022 - spese da decurtare + nuove assunzioni) (1.319.529,71 - 132.749,23 + 61.214,72) (Rispetto al Consuntivo preso a base calcolo)	1.247.995,20
marginie rispetto al limite anno di riferimento (limite effettivo - nuova spesa personale) (1.684.231,76 -1.247.995,20)	436.236,56
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata anno corrente (spesa in bilancio + nuove assunzioni) (1.429.992,68-132.749,23+61.214,72)	1.358.458,17
marginie rispetto al limite anno corrente (1.684.231,76-1.358.458,17)	325.773,59

Considerate le sopravvenute esigenze di personale riguardo a due richieste di cessazione dal servizio nel 2024 (per quiescenza e per mobilità), si ritiene di aggiornare le previsioni del Piano del fabbisogno di personale per il 2024 come di seguito riportato:

- Di confermare le assunzioni già previste nella deliberazione **CC 103 del 27/07/2023** di approvazione del PIAO 2023/2025:

-

POSTI	AREA.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	ANNO DI REALIZZAZIONE	INDICAZIONE DESTINAZIONE
1	Funzionari/EQ	Funzionario Contabile	Reclutamento tramite utilizzo graduatorie altri Enti	2024 (1)	SETTORE 3°- Ragioneria

NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	ANNO DI REALIZZAZIONE	INDICAZIONE DESTINAZIONE
1	Istruttori	Istruttore Vigilanza	Reclutamento tramite utilizzo graduatorie altri Enti	2024	SETTORE 6°-Polizia Locale

- (1) Di autorizzare l'assunzione prima della cessazione per evidenti motivi organizzativi.

Di dare atto che priorità di questa Amministrazione è procedere alla copertura dei seguenti profili professionali resisi vacanti, mediante l'utilizzo della **Progressione verticale tra le aree** in applicazione dell'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL 16/11/2022 mediante procedure valutative, con i criteri di cui al regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 29/02/2024 :

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	ANNO DI REALIZZAZIONE	INDICAZIONE DESTINAZIONE
-------	------	-----------------------	-------------------------	-----------------------	--------------------------

1	Funzionari/EQ	Funzionario Amministrativo	Reclutamento tramite Progressione verticale tra le aree art. 13 c 6-7-8 CCNL 16/11/2022	2024	SETTORE 2°- Segreteria
1	Funzionari/EQ	Funzionario Vice Comandante Polizia Locale	Reclutamento tramite Progressione verticale tra le aree art. 13 c 6-7-8 CCNL 16/11/2022	2024	SETTORE 6°-Polizia Locale
1	Operatori esperti	Operatore tecnico-manutentivo	Reclutamento tramite Progressione verticale tra le aree art. 13 c 6-7-8 CCNL 16/11/2022	2024	SETTORE 7°- Lav.Pubblici

Si ritiene di non procedere all'assunzione della figura di istruttore tecnico (geometra settore 1° Urbanistica) prevista nella programmazione 2023-2025 (GC 103 del 27/07/2023) in quanto non più ritenuta indispensabile.

Di dare atto che con l'assunzione delle ulteriori unità di personale (n. 1 funzionario/EQ e n. 1 Istruttore di vigilanza) e la copertura dei profili resisi vacanti tramite progressione verticale tra le aree e al netto delle cessazioni, viene ampiamente rispettato il limite previsto dal Decreto Crescita 34/2019 e dal DPCM 17/03/2020.

Non sono previste assunzioni a tempo determinato.

ADEGUAMENTO DOTAZIONE ORGANICA

Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, si è realizzato il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

Con il Decreto Ministeriale 8/05/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", le quali pur non avendo natura regolamentare, rappresentano una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Con le citate linee di indirizzo "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.";

Pertanto il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale:

-deve rispondere "all'esigenza di superare la rigidità insita nel concetto di dotazione organica attraverso uno strumento programmatico, modulabile e flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze sulla base del principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche", superando "l'automatismo nel mantenimento dei posti in organico nella struttura

dell'ente anche nel momento della cessazione dei dipendenti" (Corte dei conti, sez. contr. Veneto, deliberazione n. 548/2018/PAR);

-deve essere definito in coerenza ed a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa:

-costituisce uno strumento imprescindibile dell'organizzazione chiamato a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti;

-richiede attenta ponderazione da parte degli organi competenti nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie;

-contiene la scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche;

-rappresenta uno strumento indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;

Preso atto che:

-la possibilità di rimodulare la dotazione organica, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, si fonda sull'esigenza di individuare la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene effettivamente rispondente ai propri fabbisogni (individuati ex ante, cioè prima di effettuare assunzioni di personale) da effettuarsi nell'ambito "del potenziale limite finanziario massimo della medesima" e garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione;

-dopo le modifiche normative apportate con il D. Lgs. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto e, espressa in termini di spesa, è il risultato della somma della spesa per il personale in servizio (tenendo conto delle voci previste dall'art.1 c. 557 della L.296/2006) e del costo delle assunzioni programmate, alla quale viene sottratta la spesa del personale in uscita;

-il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, contenente le previsioni assunzionali programmate, determina una nuova dotazione organica espressa in termini di spesa, calcolata su base annua, che non potrà essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater (comma aggiunto dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014), il quale dispone che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore di tale disposizione (triennio 2011-2013);

- per il Comune di Nepi, il valore medio delle spese di personale del triennio 2011-2013 è rappresentato dall'importo di € 1.344.818,73 già certificato in allegato alla deliberazione di Giunta n. 83 del 27/10/2015 e che la spesa di personale calcolata ai sensi dell'art. 1,c.557 L.296/2006 nel Bilancio di Previsione 2024-2026 ammonta complessivamente a € 1.272.708,65;

Delibera __ del PROFILI PROFESSIONALI	N. POSTI	AREA	TOTALE per AREA	In servizio	Dipendenti in servizio	vacanti	NOTE
---	-------------	------	-----------------------	----------------	------------------------	---------	------

DIRETTIVO TECNICO (INGEGNERE/ARCHITETTO)	2	FUNZIONARIO/EQ		0	0	2	attualmente Art 110 - arch. Cima Giampaolo dal 04/11/2020 + arch. Capuani Roberto dal 13/05/2022
COMANDANTE CORPO DI POLIZIA LOCALE	1	FUNZIONARIO/EQ		1	De Stefano Fabrizio	0	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	4	FUNZIONARIO/EQ		1	Bianchi Fasani Antonella	3	prevista assunzione 2024
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE (area tributi)	1	FUNZIONARIO/EQ		1	Torri Lucia	0	attualmente in posizione di comando
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE (rag. Capo)	1	FUNZIONARIO/EQ		1	Bergantini Biagio	0	prevista la cessazione al 01/08/2024 e nuova assunzione
ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECARIO P.T.50%	1	FUNZIONARIO/EQ		1	Zampaletta Francesca	0	
ISTRUTTORE DIRETTIVO DIRETTORE MUSEO	1	FUNZIONARIO/EQ		0		1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA – VICE COMANDANTE	1	FUNZIONARIO/EQ		0		1	prevista assunzione 2024
ASSISTENTE SOCIALE	1	FUNZIONARIO/EQ	13	1	Benevento Filomena	0	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	13	ISTRUTTORE		12	Bernardini Marco, Biguzzi Veronica, De Paolis Massimo, Moretti Elisa, Palazzini Federica, Ravignani Gabriele, Crispoldi Ilenia, Giubilato Daniela, Burzelli Valentina, Piacenti Francesca, De Dominicis Flavia, Mennucci Alessia	1	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO P.T. 50%	1	ISTRUTTORE		0		1	
ISTRUTTORE PROGRAMMATORE DI GESTIONE OPERATIVA	1	ISTRUTTORE		1	Zupo Roldano	0	
ISTRUTTORE CONTABILE (RAGIONIERE)	3	ISTRUTTORE		3	Di Curzio Rita, Sproti Cristina, Aloisi Paolo	0	
ISTRUTTORE TECNICO (GEOMETRA)	5	ISTRUTTORE		4	Appolloni Alessandra, Ripanelli Tommaso, Sulpizi Manuela, Sassara Lorenzo	1	
AGENTE POLIZIA LOCALE	6	ISTRUTTORE	29	5	Bagnaia Marco, Bernardini Domenico, Cupelloni Antonella, Marchesi Lucia, Minchella Domenico L	1	prevista assunzione 2024

COLLABORATORE AMM.VO TERMINALISTA (PROTOCOLLO)	1	OPERATORI ESPERTI	1	1	Colletti Lorella	0	
OPERAIO SPECIALIZZATO CON ATTESTATO PROFESSIONALE	1	OPERATORI ESPERTI	1	1	Olivieri William	0	
OPERAIO MANUTENTORE TECNICO	1	OPERATORI ESPERTI	1	0		1	prevista assunzione 2024
OPERAIO QUALIFICATO MANUTENTORE	1	OPERATORI	1	1	Volpini Marco	0	
	46		46	34	<i>Totale vacanti</i>	12	

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 17/11/2022 è stato approvato il Piano del Lavoro agile 2022-2024, che è già parte del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, ed è stato pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione del portale "Amministrazione Trasparente";