



**COMUNE DISELLIA**  
(Provincia di Catanzaro)

---

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione  
(PIAO)  
Aggiornamento 2024/2026**

*ALLEGATO "A" ALLA Delibera della  
G.C. N. 23 DEL 27.12.2024*

## **SOMMARIO**

– Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

1 – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

1.1 – Valore Pubblico (non tenuti alla predisposizione della presente sezione)

1.2 – Performance

1.3 – Rischi corruttivi e Trasparenza

3 – Organizzazione e Capitale Umano

3.1 – Struttura organizzativa

3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

4 – Monitoraggio (non tenuti alla predisposizione della presente sezione)



# COMUNE SELLIA

(Provincia di Catanzaro)

88050- Via G. Marconi, 42

[www.comune.sellia.cz.it](http://www.comune.sellia.cz.it) -

[protocollosellia@asmepec.it](mailto:protocollosellia@asmepec.it)

tel. 0961/483049 fax 0961/483900

[amministrativo@comune.sellia.cz.it](mailto:amministrativo@comune.sellia.cz.it)

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Sellia
Indirizzo	Via G.Marconi, n. 42- 88050 SELLIA
PEC	<a href="mailto:protocollosellia@asmepec.it">protocollosellia@asmepec.it</a>
Codice fiscale/Partita IVA	00311650790
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura giuridica	Comune
Attività ATECO	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	<a href="http://www.comune.sellia.cz.it">www.comune.sellia.cz.it</a>
Telefono	0961- 483049

## A) ILLUSTRAZIONE DEL CONTESTO ESTERNO

- Dati statistici relativi al contesto esterno al 31/12/2023:

Superficie territoriale: Km<sup>2</sup> 12,70

Popolazione residente: n. 476 abitanti

Densità: 39,05 ab/km<sup>2</sup>

### Contesto esterno

Il Comune di Sellia è un piccolo centro della PreSila Catanzarese.

Il territorio comunale è esteso complessivamente 12.70 Km<sup>2</sup>, con una popolazione, al 31.12.2023 di 476 abitanti costituita prevalentemente da anziani, circa 240 di età superiore ai 65 anni; salta agli occhi per la sua particolare conformazione: esso infatti è compreso fra le due valli del fiume Simeri a sinistra e del fiume Alli a destra. Per tale motivo e per il fatto che l'altezza riferita al livello del mare varia da mt 190 a mt 641, l'andamento plano-altimetrico presenta diverse asperità ed in generale quasi l'intero territorio è fortemente acclive: più nel dettaglio si assiste ad un susseguirsi di colline, valloni e fossi che poi costituiscono gli affluenti dei fiumi sopra citati.

La storia di questo piccolo centro è stata caratterizzata in passato da forti ondate emigratorie avvenute sia prima che dopo il secondo conflitto mondiale. Tali fenomeni hanno svuotato completamente il paese tanto che numerosissime abitazioni vuote.

Il rilancio del paese può, pertanto, essere perseguito attraverso il rilancio della conoscenza delle aree rurali interne quale luogo ove trasferirsi alla riscoperta di antichi modi di vivere nel mezzo della natura seguendo tendenze che si vanno sempre più affermando in altre zone d'Italia. Sellia ben si presta a questa vocazione se si pensa alla sua particolare ubicazione:

- a soli 23 Km dalle spiagge di Sellia Marina;
- a soli 23 Km dalla Sila (Villaggio Mancuso);
- a soli 18 Km da capoluogo Catanzaro.

In questa direzione, già da qualche anno, sono stati avviati processi volti al recupero dell'ambiente mediante realizzazione di piccole opere (n. 3 aree verdi attrezzate, pavimentazioni di vie e piazze, arredo urbano) e la riorganizzazione di alcuni servizi (ad esempio la raccolta differenziata "porta a porta").

### Situazione Demografica

Struttura della popolazione e indicatori demografici di **Sellia** negli ultimi anni. Elaborazioni su dati ISTAT.

### Struttura della popolazione dal 2004 al 2021

---

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

<i>Anno</i> 1° gennaio	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	<i>Età media</i>
<b>2004</b>	88	302	184	574	<b>46,0</b>
<b>2005</b>	82	310	176	568	<b>46,0</b>
<b>2006</b>	77	299	175	551	<b>46,9</b>
<b>2007</b>	75	311	171	557	<b>46,9</b>
<b>2008</b>	77	321	168	566	<b>46,5</b>
<b>2009</b>	69	328	165	562	<b>46,8</b>
<b>2010</b>	68	333	161	562	<b>46,5</b>
<b>2011</b>	58	326	153	537	<b>47,4</b>
<b>2012</b>	56	308	150	514	<b>47,6</b>
<b>2013</b>	51	319	141	511	<b>47,4</b>
<b>2014</b>	49	340	137	526	<b>47,0</b>
<b>2015</b>	51	349	137	537	<b>46,7</b>
<b>2016</b>	48	351	131	530	<b>46,6</b>
<b>2017</b>	44	353	130	527	<b>46,8</b>
<b>2018</b>	48	354	133	535	<b>47,0</b>
<b>2019</b>	46	353	130	523	<b>47,0</b>
<b>2020</b>	52	323	128	503	<b>46,8</b>
<b>2021</b>	56	312	127	495	<b>45,6</b>

## Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Sellia.

<i>Anno</i>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
<b>2004</b>	209,1	90,1	75,0	91,1	23,9	1,8	19,3
<b>2005</b>	214,6	83,2	79,3	103,9	24,6	1,8	12,5
<b>2006</b>	227,3	84,3	71,4	110,6	24,3	3,6	12,6

<b>2007</b>	228,0	79,1	82,8	104,6	25,0	5,3	17,8
<b>2008</b>	218,2	76,3	90,0	109,8	24,2	1,8	14,2
<b>2009</b>	239,1	71,3	88,6	114,4	27,6	7,1	14,2
<b>2010</b>	236,8	68,8	83,3	117,6	27,5	9,1	20,0
<b>2011</b>	263,8	64,7	85,7	132,9	28,9	7,6	15,2
<b>2012</b>	267,9	66,9	71,4	126,5	31,8	0,0	25,4
<b>2013</b>	276,5	60,2	71,4	123,1	29,9	3,9	19,3
<b>2014</b>	279,6	54,7	71,9	125,2	25,8	11,3	7,5
<b>2015</b>	268,6	53,9	87,9	118,1	26,8	9,4	15,0
<b>2016</b>	272,9	51,0	86,1	115,3	29,0	3,8	9,5
<b>2017</b>	295,5	49,3	97,1	115,2	27,3	13,2	5,6
<b>2018</b>	277,1	51,1	118,8	119,9	26,0	-	-
<b>2019</b>	275,3	54,5	115,6	116,6	25,0	10,2	-
<b>2020</b>	274,1	53,2	112,2	113,5	24,00	-	-
<b>2021</b>	271,0	52,0	111,0	112,2	23,0	-	--

## B) ILLUSTRAZIONE DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno descrive gli aspetti più rilevanti e significativi legati alla macro-organizzazione ed alla gestione operativa dell'Ente con l'obiettivo di far emergere il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'amministrazione.

Il Comune di Sellia, a seguito delle consultazioni amministrative di giugno 2024, precedute da un periodo di commissariamento da parte dell'UTG, ha rinnovato la propria compagine politico-amministrativa.

La struttura organizzativa del comune di Sellia si articola in 3 Aree:

- **Area Amministrativa e Vigilanza,**
- **Area Tecnica;**
- **Area Economico Finanziaria.**

Ciascuna delle suddette Aree è diretta da un Funzionario Responsabile, ex titolare di posizione organizzativa.

## Sez. 2.2 PERFORMANCE

### PREMESSA

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi ai quali l'ente è preposto.

Il Piano degli Obiettivi e della Performance è un documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Dal punto di vista degli obiettivi, sono stati individuati quelli previsti obbligatoriamente per legge, in particolare dal D.L. 24.02.2023, all'art. 4 bis, comma 2, in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento, nonché quelli previsti dal D.L. 13.12.2023, n. 222, in materia di inclusione sociale e dalla Legge n. 190/2012 in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, allo scopo di consentire il graduale miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati.

Tali obiettivi rispondono comunque a tutte le caratteristiche indicate nell'art. 5 del decreto n. 150/2009:

- sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare lo standard di qualità ed essenzialità dei servizi erogati e riferibili ad un arco di tempo determinato, commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard o da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Essi, hanno un valore in sé, perché sono il primo significativo segnale di "pensare" ad un nuovo modo di organizzare l'attività comunale.

### INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI, DEGLI INDICATORI E DELLE ATTIVITÀ OPERATIVE PER L'ANNO 2024

#### - Obiettivi organizzativi ed individuali dei responsabili di settore incaricati di P.O.

Con il termine obiettivo si intende un insieme di azioni che portano ad un risultato misurabile, un esercizio di management che implica molta attenzione ai vincoli (risorse disponibili) e a quanto giudicato strategico dall'Amministrazione.

Con il termine **obiettivo gestionale/mantenimento** si intende un insieme di azioni legate all'attività ordinaria, che portano a risultati misurabili di carattere permanente, espressione di variabili influenzabili dal Responsabile.

Con il termine **obiettivo di sviluppo/innovazione** si intende un insieme di azioni direttamente individuate dagli organi di indirizzo politico dell'ente.

Gli obiettivi gestionali sono valutati complessivamente. Gli obiettivi di sviluppo/innovazione sono valutati singolarmente.

Gli stessi sono stati individuati dall'amministrazione (Sindaco e Giunta), col supporto del Segretario Comunale, e proposti ai Responsabili di Settore.

Ciascun funzionario dovrà prestare, inoltre, particolare cura nel monitoraggio e verifica che il personale inserito nel proprio settore collabori al perseguimento degli obiettivi assegnati.

L'erogazione dell'indennità di risultato nei limiti contrattualmente previsti, spettante a ciascun Responsabile di Area e le risorse incentivanti la produttività verranno liquidate anche in base al grado di raggiungimento degli obiettivi e secondo la metodologia prevista dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato da questa amministrazione.

**Il Piano degli obiettivi 2024 è riportato di seguito al presente Piano.**

Per il raggiungimento degli obiettivi, a ciascun responsabile di Area, vengono assegnate le risorse umane di seguito specificate.

#### **RISORSE UMANE**

**Area Amministrativa e Vigilanza - Responsabile dott. Domenico Sgrò**

Personale assegnato: Antonietta Papallo per una percentuale del 10% del tempo lavorativo.

**Area Tecnica - Responsabile Ing. Alessandro Barberio**

Personale assegnato: Ferragina Vincenzo – cat. A, operatore; Sgrò Antonio – cat. A, operatore

**Area Finanziaria - Responsabile Dott.ssa Rosalba Ciampa**

Personale assegnato: 0

#### **COMUNICAZIONE DEL PIANO ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO**

Il presente piano è comunicato ai Responsabili dei servizi cui sono affidati i singoli obiettivi ed è trasmesso a tutti gli uffici comunali. Ai fini della conoscibilità all'esterno e della trasparenza delle procedure, inoltre, viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Amministrazione Comunale di Sellia, sezione Amministrazione Trasparente.

**STRUTTURA : AREA AMMINISTRATIVA E VIGILANZA- RESPONSABILE: Dott. Domenico Sgrò**

**Linea Strategica:** Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio.

**Obiettivo Strategico:** Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni.

**Missione:** Servizi istituzionali, generali e di gestione

**Obiettivo operativo:** Sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N.	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Obiettivo trasversale obbligatorio di legge: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza di cui al D.Lgs 33/2013 e s.m e i. sulla Sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel corretto trattamento dei dati personali	30%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza  Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne  N. richieste di accesso civico ricevute ed evase	Corretto caricamento di tutti i documenti Previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti	31.12.2024
1.1	Pubblicazione dei documenti previsti su amministrazione trasparente	100%	Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza	Accesso alla sezione trasparente e verifica della corretta pubblicazione delle informazioni di competenza.  Evasione di tutte le richieste di accesso civico	31.12.2024
2	Obiettivo trasversale obbligatorio di legge: Prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel PTPC con particolare riferimento ai progetti del PNRR, all'attività anticiclaggio e anticorruzione	30%	Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne.  Adempimenti attuativi al PTPC	Monitoraggio delle aree di rischio di competenza e produzione di report richiesti sulle attività di prevenzione della corruzione intraprese.	31.12.2024
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale sia da parte degli utenti che dei dipendenti che possono avere delle disabilità	Implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione	31.12.2024
4	Ricognizione debiti fuori bilancio di competenza del settore	30%	Ricognizione della massa passiva	Monitoraggio e verifica dei debiti fuori bilancio dell'Ente.	31.12.2024

**STRUTTURA : AREA TECNICA - RESPONSABILE: Ing. Alessandro Barberio**

**Linea Strategica:** Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio.

**Obiettivo Strategico:** Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni.

**Missione:** Servizi istituzionali, generali e di gestione

**Obiettivo operativo:** Sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N.	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Obiettivo trasversale obbligatorio di legge: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza di cui al D.Lgs 33/2013 e s.m e i. sulla Sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel corretto trattamento dei dati personali	30%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza  Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne  N. richieste di accesso civico ricevute ed evase	Corretto caricamento di tutti i documenti  Previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.  Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti	31.12.2024
1.1	Pubblicazione dei documenti previsti su amministrazione trasparente	100%	Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza	Accesso alla sezione trasparente e verifica della corretta pubblicazione delle informazioni di competenza.  Evasione di tutte le richieste di accesso civico	31.12.2024
2	Obiettivo trasversale obbligatorio di legge: Prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel PTPC con particolare riferimento ai progetti del PNRR, all'attività anticiclaggio e anticorruzione	40%	Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne.  Adempimenti attuativi al PTPC	Monitoraggio delle aree di rischio di competenza e produzione di report richiesti sulle attività di prevenzione della corruzione intraprese.	31.12.2024
2.1	Fase: Redazione dei controlli sui progetti PNRR, sull'anticiclaggio e antiterrorismo	50%	Redazione dei controlli sui progetti PNRR, sull'anticiclaggio e antiterrorismo	Compilazione schede di monitoraggio progetti PNRR sull'anticiclaggio e antiterrorismo.	31.12.2024
2.2	Fase: Monitoraggio sull'implementazione dell'anticorruzione	50%	Redazione del monitoraggio annuale sull'anticorruzione	Compilazione delle schede di monitoraggio sulle aree di rischio di appartenenza	31.12.2024
3	Obiettivo operativo: Ricognizione debiti fuori bilancio dell'ente, di competenza del settore	30%	Ricognizione della massa debitoria dell'Ente	Monitoraggio e verifica dei debiti fuori bilancio dell'Ente.	31.12.2024

**STRUTTURA : AREA ECONOMICO- FINANZIARIA - RESPONSABILE: Dott.ssa Rosalba Ciampa**

**Linea Strategica:** Promuovere la crescita del Comune valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio.

**Obiettivo Strategico:** Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni.

**Missione:** Servizi istituzionali, generali e di gestione

**Obiettivo operativo:** Sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N.	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Obiettivo trasversale obbligatorio di legge: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza di cui al D.Lgs 33/2013 e s.m e i. sulla Sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel corretto trattamento dei dati personali	30%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza  Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne  N. richieste di accesso civico ricevute ed evase	Corretto caricamento di tutti i documenti Previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti	31.12.2024
1.1	Pubblicazione dei documenti previsti su amministrazione trasparente	100%	Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza	Accesso alla sezione trasparente e verifica della corretta pubblicazione delle informazioni di competenza.  Evasione di tutte le richieste di accesso civico	31.12.2024
2	Obiettivo trasversale obbligatorio di legge: Prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel PTPC.	20%	Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne.  Adempimenti attuativi al PTPC	Monitoraggio delle aree di rischio di competenza e produzione di report richiesti sulle attività di prevenzione della corruzione intraprese.	31.12.2024
3	Obiettivo trasversale obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività di impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio di ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispetto l'ordine temporale di fatturazione	25%	Tempi medi di pagamento	Riduzione tempi medi di pagamento entro i 30 gg.  Rispetto del limite temporale di pagamento entro 30gg.	31.12.2024
4	Obiettivo operativo: Ricognizione debiti fuori bilancio dell'ente	25%	Ricognizione della massa debitoria dell'Ente	Monitoraggio e verifica dei debiti fuori bilancio dell'Ente.	31.12.2024

## **OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITA'**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Sellia per il triennio 2024-2026, in linea con quanto previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, è lo strumento operativo per l'applicazione pratica delle azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti. Esso rappresenta uno strumento per fornire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo attento a prevenire discriminazioni o situazioni di malessere o disagio, promuovendo nel contempo pari opportunità e strumenti di sostegno alla gestione e sviluppo del personale e di conciliazione con le esigenze di vita familiare.

Il Comune di Sellia, considerato il contesto di riferimento attraverso il presente Piano individua per il triennio 2024 – 2026 quattro obiettivi, all'interno dei quali si è cercato di rispondere alle finalità (pari opportunità, benessere organizzativo, cultura di genere e contrasto alle discriminazioni) cui devono tendere le azioni positive collegate, così specificati:

### **1. Descrizione Intervento: Procedure reclutamento del personale**

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

**Azione 1:** Il comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

**Azione 2:** nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili professionali, l'amministrazione si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

### **2. Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

**Azione positiva 1:** Predisporre riunioni di Settore con i Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale –

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

### **3. Descrizione intervento: ORARIO DI LAVORO**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

**Azione positiva 1:** Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al parttime.

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

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

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale

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

### **4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, assicurazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità, di genere e di non discriminazione. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

**Azione positiva 2:** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sopra descritte tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità e di condotta morale, sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Comunale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

## Sez. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In considerazione della dimensione demografica dell'ente, al di sotto dei cinquanta dipendenti, si confermano le previsioni contenute nella specifica sezione del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 1 del 4 ottobre 2023 assunta con i poteri della Giunta comunale.

## SEZIONE 3 :

### - Organizzazione e Capitale Umano

La struttura organizzativa del comune di Sellia si articola in 3 Aree: Area Amministrativa, Area Tecnica, Area Economico- Finanziaria. Ciascuna delle suddette Aree è diretta da un Funzionario Responsabile, ex titolare di posizione organizzativa come di seguito indicato:

AREA	PROFILO	Funzione	N. PERSONALE IN SERVIZIO	Tipologia rapporto lavoro
Amministrativa	Funzionario	Responsabile di Area	1	Tempo pieno ed indeterminato
Economico Finanziaria	Funzionario	Responsabile di Area	1	Tempo determinato e part time ( scavalco d'ecedenza 12 ore sett.)
Tecnica	Funzionario	Responsabile di Area	1	Tempo determinato e part time ( art. 110, c. 1 Tuel 18 ore sett.)
Polizia Municipale ed Anagrafe	Istruttore	Impiegata	1	Tempo indeterminato e part-time
"	Operatore	Operatore	2	Tempo indeterminato e part time
<b>TOTALI</b>			<b>6</b>	

#### **AREA AMMINISTRATIVA- VIGILANZA**

- Competenze: Affari generali, Personale, Gare e servizi comuni a più uffici, Polizia amministrativa e commercio, servizio mensa, servizi sociali, Ufficio protocollo e archivio, servizi demografici.

#### **AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

- Competenze: Ciclo della programmazione, Programmazione esecutiva, Fasi dell'Entrata e della Spesa, Gestione Fatturazione, Gestione Regimi Fiscali, Trattamento economico del personale, Tributi, Economato, Gestione rapporti con Tesoreria comunale.

#### **AREA TECNICA**

- Competenze: Lavori pubblici, servizio manutenzione e patrimonio, espropri, statistiche, edilizia privata, urbanistica e protezione civile, Igiene urbana.

### **SEZIONE 3.1**

- **Struttura Organizzativa**

Cat.	Previsti in DO		Coperti		Vacanti	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
Dir						
D	3		2		1	
C		1		1		
B	1				1	
A		2		2		
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	

### **SEZIONE 3.2**

#### **-Organizzazione del Lavoro Agile**

Il Comune di Sellia nel triennio 2024/2026 non prevede di attivare attività improntate al lavoro agile.

## SEZIONE 3.3

### - **PIANO Triennale del fabbisogno del Personale 2024-2026**

#### Programmazione

Come è noto, il Legislatore mediante l'art.6, comma 6, D.L.9 giugno 2021,n.80, convertito con L.6 agosto2021,n.113,ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo1,comma 2,del decreto legislativo 30 marzo 2001,n.165,di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art.6,D.Lgs.30marzo2001,n.165.

- Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopradetta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023– 2025.

- A tal fine si precisa che ai sensi dell'art.33,comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 12 del 15.03.2024, assunta con i poteri della Giunta comunale è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso l'Ente. Infine, si evidenzia che le proposte contenute nella presente relazione sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economica – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 e il bilancio di previsione 2024 – 2026, approvati rispettivamente mediante deliberazioni del Commissario Prefettizio nn. 3 e 4, assunte con i poteri del Consiglio comunale in data 28.03.2024.

#### - **I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale**

- Come è noto, altresì, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

- Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

- Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art.1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006,n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557quater, introdotto dall'art. 3,comma5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n.114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Si precisa che ai sensi dell'art.1,comma 562 della Legge 27 dicembre 2006,n. 296,” Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”; La spesa per l'anno 2008 ammonta ad € 254.876,00.

- Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

- La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d.

turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

- Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art.33,comma 2,D.L.30 aprile2019, n.34, convertito in legge, con modificazioni, dall'art.1,comma 1, L.28 giugno 2019, n.58, successivamente modificato dall' art.1, comma 853, lett. a),b)e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

- La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

- Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

- A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1,1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

- Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo),non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art.3,comma5 sexies, D.L.24 giugno 2014, n.90).

- Gli Enti Locali che non rispettano le sopradette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. Turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art.3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito L.11 agosto 2014, n.114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopracitato D.M.17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

- Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili,l'art.9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n.78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n.122 come da ultimo modificato dall'art.16, comma1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557e al comma 562 dell' articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità. Se nel 2009 la spesa impegnata era zero, si può prendere il triennio base 2009-2008-2007. Secondo la Corte dei Conti Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017, nella specifica ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009, l'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.lgs. 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

- Da ultimo, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti delle Marche con deliberazione n. 112/2024/PAR ha ribadito che, per consolidato orientamento della Magistratura

contabile, nel caso in cui nelle annualità di riferimento un'amministrazione pubblica abbia sostenuto spese per lavoro flessibile per importi irrilevanti, ovvero comunque inidonei a costituire un parametro attuale ai fini assunzionali, l'amministrazione stessa può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo tuttavia il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento.

- Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L.24 aprile 2017, n.50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, “a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione”.

- Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art.6,delD.Lgs30 marzo 2001,n.165);

- • ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma, D.Lgs 30 marzo 2001,n. 165);

- • rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001,n.165);

- • adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);

- • approvazione del Piano della Performance (art.10, D. Lgs 27 ottobre 2009, n.150);

- • certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art.9, comma3bis, DL 29 novembre 2008, n.185, convertito con L.28 gennaio 2009, n.2);

- • rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies, D.L.24 giugno 2016, n.113 convertito con L.7 agosto 2016, n.160);

- • adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art.6, comma7, D.L.9 giugno2021, n.80 convertito con L.6 agosto 2021, n.113).

## Fabbisogno di personale dipendente

- Si precisa che quanto segue rappresenta una ricognizione del fabbisogno di personale per l'anno 2024, sulla base dell'analisi di alcune esigenze di copertura e su autonome valutazioni dell'ente. Si evidenzia in particolare che in data 1 ottobre 2023 è cessato dal servizio il Responsabile dell'Area Tecnica, dipendente comunale Sgrò Domenico Pietro con la qualifica di funzionario appartenente all'ex cat. D, sostituito mediante il reclutamento di n. 1 unità di personale a tempo determinato e parziale ( n. 18 ore settimanali) ex art. 110, comma 1 del Tuel, mentre in data 31 marzo 2025 cesserà dal servizio il Responsabile dell'Area Amministrativa, Dott. Domenico Sgrò, Responsabile altresì del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di funzionario, ex cat. D. Tale ultima posizione si prevede possa essere ricoperta mediante uno scavalco condiviso e/o eccedenza, con altro ente pubblico, dovendosi nello specifico assicurare le delicate funzioni di Ufficiale elettorale e Ufficiale di Stato civile, oltre che le importanti incombenze in materia di servizi demografici.

- Si propone pertanto alla Giunta il seguente piano delle assunzioni formulato nel rispetto dei vincoli sopra descritti in materia di contenimento della spesa di personale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e degli obblighi di legge.

### Capacità assunzionale, risorse finanziarie e decorrenze

- Come già detto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art.33,comma2, del D.L.30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 2021-2023, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

- Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche e dai corrispondenti valori soglia, il

Comune di Sellia rientra nella fascia demografica “comuni da 0 a 1000 abitanti” di cui all’art.3,punto g) del citato D. M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 29,5% (art.4 D.M.17 marzo 2020).

- Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze ed il Ministro dell’Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’art. 33, comma 2,del D.L. n.34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n.58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni ”mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull’applicazione della normativa in parola.

- Al fine dell’applicazione della normativa sopracitata occorre altresì ricordare che:

- l’art. 57, comma 3 septies, D.L.14 agosto 2020, n.104, stabilisce che a decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all’Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa “non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”. Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che “ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”

- l’art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell’Interno in data 21 ottobre 2020 in materia di convenzioni per l’Ufficio di Segretario comunale e provinciale stabilisce che “ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019,n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati”;

- Ciò detto, occorre preliminarmente verificare se l’Ente rispetta il citato parametro. Pertanto, in applicazione delle indicazioni contenute nell’art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come segue:

Macroaggregato	Rendiconto2023: impegni	
1.01.00.00.0 1.02.00.00.0	Redditi da lavoro dipendente e oneri sociali	221.755,00
1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999	Altri servizi ausiliari n.a.c.	0,00
21.09.01.01.000	Rimborsi per spese di personale (LSU, comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)	18.593,00
A.		221.755,00

Titolo		Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023
1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e	313.347,41	330.949,00	334.477,00
2	Trasferimenti correnti	95.194,46	91.122,00	308.266,00
	Entrate extra-tributarie	141.191,53	124.965,00	145.310,00
Totale		549.733,40	547.036,00	788.053,00

Media triennio 2021 - 2023	596.271,00
Fondo crediti dubbia esigibilità – Bilancio di previsione assestato 2023	32.003,00
B	596.271,00
A/B %	0,37

- La spesa di personale è stata determinata in base alle indicazioni contenute nella citata Circolare in data 8 giugno 2020 la quale individua i macro aggregati di spesa da includere nel calcolo.
- Tuttavia, come peraltro si evince dal sopra riportato prospetto, a parere dello scrivente risulta opportuno includere nel suddetto calcolo anche il costo sostenuto dall'ente per il personale in comando che viene rilevato attraverso un macro aggregato di spesa non considerato nella suddetta Circolare. L'ente non sostiene spesa per personale in comando.
- Da quanto sopra descritto emerge che l'Ente non rispetta il vincolo dettato dall'art.33, comma 2,D.L. 30 aprile 2019, n.34, pertanto, ai sensi dell'art. 4, D.M.17 marzo 2020, non può procedere ad assunzioni, ma dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguimento del valore soglia indicato nel medesimo Decreto (pari, per gli enti con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti al 29,50%)
  - Si ritiene utile ricordare che, in applicazione di quanto previsto dall'art.6, comma 2 del D.Lgs.30 marzo 2001, n.165, la presente proposta di piano del fabbisogno di personale è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico –finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico il Bilancio di previsione 2024 –2026 approvato dal Commissario Prefettizio mediante deliberazione n. 4 del 28.03.2024 assunta con i poteri del Consiglio comunale .
- Pertanto, nel prospetto che segue viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2024 –2026, in rapporto alle previsioni di entrata, determinate in base alla medesima metodologia già utilizzata per il calcolo dell'indice sopra mostrato, determinano un valore che non è rispettoso delle prescrizioni contenute nel citato art.4, D.M.17 marzo 2020.

Bilancio di Previsione 2024 – 2026	2024	2025	2026
A: Spesa di personale	212.900,00	214.900,00	215.400,00
B: Media Entrate correnti ultimo triennio	596.271,00	596.271,00	596.271,00
C: FCDE ultima annualità considerata	51.187,50	50.049,00	51.765,00
A/(B-C)	545.114,00	546.222,00	545.114,00
Valore soglia comuni da 0 a 1000 abitanti	37,19%	38,37%	38,51%

- Per quanto attiene alle coperture finanziarie, nei prospetti in allegato alla presente relazione (Allegato A), vengono riepilogate le assunzioni sopra descritte per ognuna delle quali viene precisata la decorrenza.

#### - **Normative e vincoli**

- Al paragrafo 1) della presente relazione sono stati illustrati i vincoli normativi entro cui devono muoversi gli enti locali per poter procedere ad assunzioni di personale.
- Ciò premesso si dichiara inoltre che:
  - a) la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.9/2006, risulta essere rispettivamente pari ad Euro 265.714,00, Euro 272.338,00, Euro 258.407,00;
  - l'Ente ha rispettato nell'anno 2023 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 562 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 ai sensi del quale “ Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con

esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.” in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2023 (pari a Euro 221.755,00), calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore a quella dell'anno 2008 (pari ad € 254.876,00);

- d) come illustrato, l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt.6e 33, del D. Lgs.30 marzo 2001,n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;
- e) mediante la presente proposta di deliberazione della Giunta comunale verrà confermato il P.I.A.O. e contestualmente anche il piano triennale delle azioni positive di cui all'art.48,comma 1del D.Lgs.11 aprile 2006,n.198;
- f) mediante deliberazione della Giunta comunale in data 30/08/2023, n.14, l'Ente ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del vincolo di cui all'art.6, comma6,D.Lgs30 marzo 2001,n.165 ;
- g) l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art.9, comma 3 bis, D.L.29 novembre 2008,n.185;
- h) per quanto concerne le prescrizioni di cui all'art.9, comma1 quinquies, D.L.24 giugno 2016, n. 113,convertito con L.7 agosto 2016, n.160,mediante la deliberazioni del Commissario Prefettizio n. 4 del 28.03.2024 assunta con i poteri del Consiglio Comunale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024–2026 mentre la relativa comunicazione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche è avvenuta entro i termini previsti;
- i) mediante la presente proposta di deliberazione della Giunta comunale verrà aggiornato il P.I.A.O. nella sottosezione relativa al Piano triennale del fabbisogno del personale ed al Piano delle performance per l'anno 2024 pertanto risultano rispettate le prescrizioni di cui all'art.6 D. Lgs 30 marzo 2001, n.165;
- l) l'Ente rispetta i vincoli di cui all'art.9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio2010,n.78 convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n.122 come da ultimo modificato dall'art.16, comma1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n.160, in tema di assunzioni di personale conforme c.d. flessibili;
- Da quanto precede consegue che il Comune di Sellia non rispetta il valore soglia di cui alla tabella 1 del D.M. 17-03-2020 pertanto, trovandosi nella condizione di rientro (tabella 2) per procedere ad assunzioni potrà agire sulla leva delle entrate migliorando il rapporto di incidenza ed anche ridurre il turn over al di sotto del 100%, sono fatte salve i resti dei calcoli assunzionali di personale precedenti all'attuale disciplina eventualmente disponibili.
- Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, si chiede al Revisore dei conti di esprimere il parere attestante il rispetto del principio della riduzione della spesa sancito dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 nonché di asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art.33,comma 2, D.L.30 aprile 2019, n.34, reso con verbale n. ---- del \_\_\_\_\_, in senso \_\_\_\_\_

### Dotazione organica complessiva

Cat.	Previsti in DO		Coperti		Vacanti	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
Dir						
D	3		1	2		
C		1		1		
B	1				1	
A		2		2		
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	

### Per unità organizzativa

U.O.	Cat.	Previsti in DO		Coperti		Vacanti		TD
		FT	PT	FT	PT	FT	PT	
Area tecnica	Dir							
	D	1			1*			1
	C							
	B	1				1		1
	A		2		2			2
	<b>Totale U.O.</b>							<b>4</b>
Area finanziaria	Dir							
	D	1			1**			1
	C							
	B							
	A							
	<b>Totale U.O.</b>							<b>1</b>
Area amministrativa	Dir							
	D	1		1				1
	C		1		1			1
	B							
	A							
	<b>Totale U.O.</b>							<b>2</b>

#### Andamento occupazionale e della spesa di personale

Voce	Trend storico			Previsione		
	Anno 2021 Impegni	Anno 2022 impegni	Anno 2023 impegni	1° anno 2024	2° anno 2025	3° anno 2026
Dipendenti al 1/1	5	5	5	5	4	4
Cessazioni						
Assunzioni						
Dipendenti al 31/12	5	5	5	5	4	4
Spesa di personale	224.082,00	228.037,00	221.755,00	212.900,00	214.900,00	215.400,00
Voci escluse (-) aumenti contrattuali	11.252,00	11.252,00	11.252,00	11.252,00	11.252,00	11.252,00
Spesa di personale netta	212.830,00	216.785,00	210.503,00	201.648,00	203.648,00	204.148,00

\*coperto a tempo parziale mediante n. 1 unità assunta ex art.110 c.1 del Tuel per n. 18 ore settimanali;

\*\*coperto a tempo parziale mediante n. 1 unità assunta ex art. 1 comma 557 della L.311/2004 per n. 12 ore settimanali.