



COMUNE DI SAN BIAGIO PLATANI
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(Approvato con deliberazione di G.M. n. 75 del 09/12/2024)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>Comune di San Biagio Platani (AG) Corso Umberto I°, 105</p> <p>Codice fiscale: 80002730846</p> <p>Partita I.V.A.: 01330860840</p> <p>Codice Istat: 084035</p> <p>Codice Ente: 510010350</p> <p>Sindaco: Salvatore Di Bennardo</p> <p>Numero dipendenti al 01 gennaio 2024: 50, di cui n. 45 a tempo parziale e n. 5 a tempo pieno. Il Comune di San Biagio Platani, alla data del 01/01/2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale.</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno 2023: 2872</p> <p>Telefono: 0922918911</p> <p>Sito internet: https://www.comunesanbiagioplatani.it</p> <p>PEC: uff.protocollocomunesanbiagioplatani@pec.it</p>

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMAN CE E ANTICORRU ZIONE	
2.1 Valore pubblico	Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti

2.2. Performance

Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti. Tuttavia non si può non tenere conto dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “*L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altremotivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*”. Pertanto nelle more dell’approvazione del PIAO 2024/2026, al fine di consentire il normale svolgimento dei controlli di gestione sull’attività amministrativa, verificare lo stato di ottimizzazione e di misurare l’efficacia, l’efficienza e il grado di economicità dell’azione amministrativa nel suo complesso, con deliberazione di G.M. n. 21 del 14/03/2024 è stato approvato il PDO 2024 provvisorio.

Publicato sul sito istituzionale del Comune al seguente url/indirizzo web:

[Amministrazione Trasparente](#)

Con deliberazione di G.M, n. 28 del 15/04/2024 è stata approvata la nuova struttura organizzativa in n. 4 settori, mediante la sostanziale incorporazione nel Settore II dei servizi del soppresso settore V.

In seguito a specifiche riunioni e confronti con i Responsabili di Settore, finalizzate all’aggiornamento degli obiettivi condivisi e contenuti nel PDO 2024 provvisorio, approvato con deliberazione di G. M. n. 21 del 14/03/2024, è emersa la coerenza degli obiettivi già assegnati con il DUP e con il bilancio di previsione per il triennio 2024/2026 approvati, rispettivamente con deliberazioni consiliari n. 29 del 14/11/2024 e n. 30 del 14/11/2024. Si confermano, pertanto, gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore con deliberazione di G. M. n. 21 del 14/03/2024, dando atto che gli obiettivi assegnati al Responsabile del soppresso settore V devono intendersi tutti attribuiti al Responsabile del Settore II.

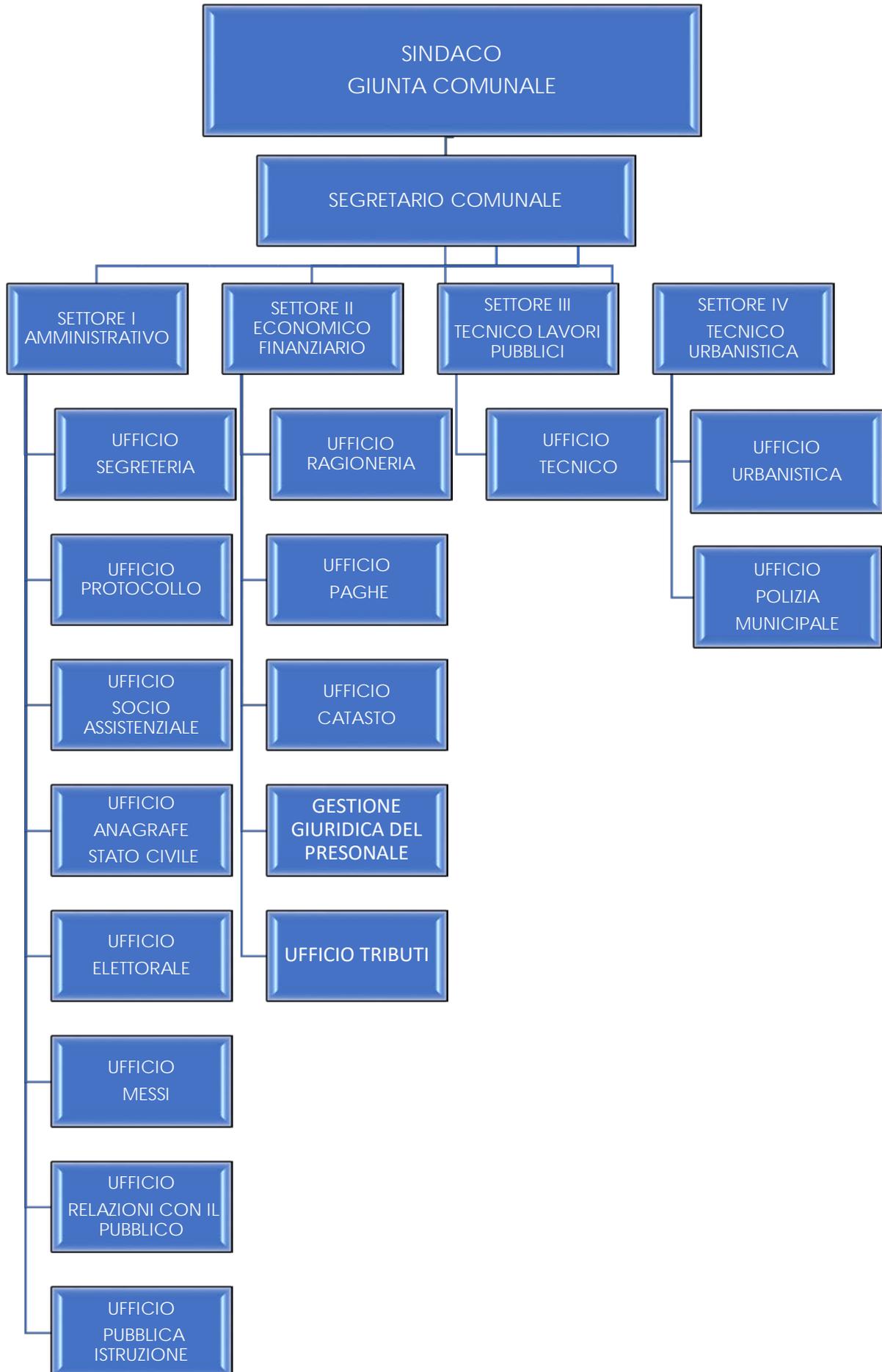
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Con deliberazione di G. M. n. 27 del 10/04/2024 è stata confermata per l'anno 2024 la sottosezione di programmazione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025, come modificata con deliberazione di G.M. n. 12 del 15/02/2024.</p> <p>La deliberazione di G. M. n. 27 del 10/04/2024, cui è allegata la summenzionata sottosezione di programmazione nel testo modificato con la deliberazione di G.M. n. 12 del 15/02/2024 è pubblicata sul sito istituzionale del Comune al seguente url/indirizzo web:</p> <p>Amministrazione Trasparente</p>
--	---

3.1 Struttura organizzativa

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 01.01.2024				
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO				
PROFILO PROFESSIONALE	Posti coperti		Posti previsti	
	Part time	Full time	Part time	Full time
Area Istruttori - istruttore amministrativo		2	*****	*****
Area Istruttori - agente di P.M.	2		*****	*****
Area Operatori Specializzati - collaboratore amministrativo	23		*****	*****
Area Operatori Specializzati - autista scuolabus	2		*****	*****
Area operatori - operaio generico		3	*****	*****
Area operatori - operaio generico / servizi ausiliari	17		*****	*****
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO				
PROFILO PROFESSIONALE	Posti coperti		Posti previsti	
	Part time	Full time	Part time	Full time
Area Funzionari E.Q. / istruttore direttivo tecnico	1		*****	*****
TOTALE COMPLESSIVO	45	5	*****	*****

Si riporta di seguito l'organigramma del Comune di San Biagio Platani al 01.01.2024

ORGANIGRAMMA



3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Premesso che ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 e s.m.i., le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare un piano obbligatorio per favorire le pari opportunità, infatti l'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1 e 57 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive. Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 4) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 5) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 6) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 7) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113, che introduce il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di San Biagio Platani negli anni precedenti hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambito lavorativo stesso tra uomini e donne presso l'Ente. Partendo dalla rilevazione della situazione attuale, si intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione Comunale, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Nel corso del prossimo triennio il Comune di San Biagio Platani intende realizzare un piano di azioni positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi e di seguito meglio specificati:

1° Obiettivo	Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
2° Obiettivo	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
3° Obiettivo	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
4° Obiettivo	Garantire le pari opportunità in materia di assegnazione del posto di lavoro; valorizzazione attitudini e capacità personali e professionali.
5° Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, l'aggiornamento e di qualificazione professionale.
6° Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
7° Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
8° Obiettivo	Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo.

ART. 1 - AMBITO D'AZIONE
Analisi dati del personale (obiettivo 1)

1. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del 01.01.2024, a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto fra la situazione di uomini e donne, tenuto conto di n° 4 dipendenti transitati presso la società in house ARO - Platani - Magazzolo - Ambiente s.r.l., giusta delibera di Giunta n. 1 del 05.01.2024 con decorrenza dal 01.01.2024:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	5
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	44
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	1
SEGRETARIO COMUNALE	1
TOTALE	51

di cui

DONNE	29
UOMINI	22

Così suddivisi per Settore

SETTORE	UOMINI	DONNE
AMMINISTRATIVO - I	2	15
ECONOMICO-FINANZIARIO - II	4	8
TECNICO/LAVORI PUBBLICI - III	11	1
TECNICO/URBANISTICA - IV	4	5
SEGRETARIO COMUNALE	1	0
TOTALE	22	29

Così suddivisi per orario di lavoro e categoria professionale

TEMPO INDETERMINATO E PIENO	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	2	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	0	0
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	3	0
TOTALE	5	0
TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	5	20
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	2	0
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	8	9
TOTALE	15	29
TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	1	0
SEGRETARIO COMUNALE	UOMINI	DONNE
FASCIA B -	1	0
TOTALE COMPLESSIVO	22	29

2. Il Comune di San Biagio Platani è caratterizzato da una consistenza femminile di poco superiore del 50% e quindi non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

ART. 2 - AMBITO D'AZIONE
Ambiente di lavoro (obiettivo 2)

1. Il Comune di San Biagio Platani s'impegna a contribuire all'ottimizzazione del benessere sul luogo di lavoro ritenendo che un ambiente lavorativo improntato in tal senso, rappresenti un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto, sia in termini di produttività sia di affezione al lavoro;
2. Il Comune avvierà le procedure per costituire il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i cui compiti sono disciplinati dall'art. 57, comma 1 del D. L.vo 165/2001;
3. Il Comune s'impegna a fare sì che non occorranو situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice e del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

ART. 3 - AMBITO DI AZIONE
Assunzioni (obiettivo 3)

1. In continuità del percorso intrapreso fino a oggi il Comune s'impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
2. Non vi è alcuna possibilità che si favorisca nella selezione l'uno o l'altro, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune s'impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

ART. 4 - AMBITO DI AZIONE
Assegnazione del posto (obiettivo 4)

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Biagio Platani valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente modulerà l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ART. 5 - AMBITO DI AZIONE
Formazione (obiettivo 5)

1. Compatibilmente con le risorse disponibili il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale 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 e quant'altro utile a renderli accessibili anche a chi ha obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
2. Gli attestati dei corsi frequentati saranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Gestione Giuridica del Personale;
3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze a un livello costante;
4. Il Comune, nei limiti delle disponibilità finanziarie e organizzative, s'impegna a inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali;
5. Il Comune s'impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

ART. 6- AMBITO DI AZIONE
Conciliazione e flessibilità orarie (obiettivo 6)

1. Il Comune di San Biagio Platani favorisce l'adozione di politiche riguardanti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. L'azione mira a venire incontro alle esigenze dei lavoratori padri e lavoratrici madri che debbano conciliare la propria attività lavorativa con gli orari scolastici; favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo in primo piano la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle e dei dipendenti.
2. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con quella familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.
3. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
4. L'Ufficio Gestione Giuridica del Personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi concernenti, l'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la utilizzo da parte dei e delle dipendenti.

ART. 7 - AMBITO DI AZIONE
Informazione e comunicazione (obiettivo 7)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri d'informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 8 - AMBITO DI AZIONE
Sperimentazione buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo
(obiettivo 8)

1. Quest'obiettivo si propone di:
 - a) favorire la circolarità delle informazioni;
 - b) uniformare e integrare le procedure e i processi;
 - c) coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale e motivare il loro senso di appartenenza all'Ente;
 - d) lavorare per un obiettivo condiviso.
2. La sperimentazione di buone prassi potrà fornire l'occasione per modificare norme operative professionali e relazionali all'interno degli uffici;
3. Una gestione del cambiamento, spesso vissuto negativamente, positiva e attenta alle differenze e alle risorse dovrebbe portare ad aumentare in ciascuno la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare e integrare le differenze, favorire l'attribuzione di ruoli di responsabilità e decisionali di alcune donne, professionalmente competenti, e riqualificare i lavoratori e le lavoratrici che rischiano, per il cambiamento, di perdere il proprio ruolo e la professionalità acquisita.

ART. 9 - DURATA

1. Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo;
2. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza a un adeguato aggiornamento.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale del 16 novembre 2022 riguardante il triennio economico-giuridico 2019/2021 è stata disciplinata la prestazione lavorativa a distanza attraverso la modalità "Lavoro agile" rubricata agli articoli 63, 64, 65, 66 e 67. Il Comune di San Biagio Platani adotterà le disposizioni di cui alla vigente legislazione per regolamentare tale istituto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità.

L'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale.

L'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare e inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte a orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Le predette linee di indirizzo sono state aggiornate ed integrate con le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U.R.I. del 14/09/2022.

L'articolo 1 del decreto prevede che le linee guida sono "volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione".

Nell'introduzione delle linee guida del 2022 si precisa "Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, il presente documento aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando - invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici (paragrafi 2, 3 e 4).

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- ~ art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- ~ art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- ~ art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

- ~ rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- ~ comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- ~ 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 di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- ~ rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- ~ rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- ~ invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- ~ obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Con la Delibera di Giunta Comunale n° 11 del 15.02.2024, sulla base delle attestazioni dei Responsabili dei Settori, è stato dato atto della ricognizione di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 per l'anno 2023, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Con la Deliberazione n° 42 del 03.07.2023 la Giunta Comunale ha approvato la Rimodulazione dei Servizi e degli Uffici incardinati nella struttura organizzativa e del funzionigramma del Comune, ferma restando l'articolazione in n. 5 settori.

Con la Deliberazione n° 28 del 15.04.2024 la Giunta Comunale ha approvato la nuova struttura organizzativa in n. 4 settori e il relativo funzionigramma.

N° 4 dipendenti comunali inquadrati nell'Area degli Operatori a decorrere dal 01.01.2024, già comandati presso la Società in house "Platani Magazzolo Ambiente S.r.l.", sono stati trasferiti alla predetta società.

Come emerso in sede di contrattazione collettiva integrativa l'amministrazione intende valutare la possibilità di procedere - nel pieno rispetto della normativa in materia e compatibilmente alle esigenze di bilancio - alla modifica contrattuale dell'orario di lavoro, incrementandolo a 28 ore settimanali.

Nell'anno 2022, al fine di rafforzare il Settore Urbanistico e Tecnico è stato effettuato il reclutamento all'esterno mediante assunzione a tempo determinato e parziale (34 ore settimanali) di n. 1 unità di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per lo svolgimento delle attività riguardanti il settore tecnico/urbanistico dal 01.01.2023 e fino al 31.12.2023, successivamente prorogato al 31/12/2025. La stessa esigenza organizzativa si prevede perduri fino alla scadenza del mandato.

Le vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del D.L. n° 34/2019 e, in particolare, del DPCM attuativo del 17.03.2020 secondo il principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione dei parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione - attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge n° 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n° 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni - pubblicata nella G.U.R.I. n° 226 dell'11.09.2020 contiene la specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa del personale/entrate correnti definendo le voci di bilancio da prendere in considerazione;

La normativa sin qui richiamata è stata profondamente incisa da quanto previsto dall'art. 57, comma 3 septies, - "Sterilizzazione spese di personale" - del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, che stabilisce l'importantissimo principio per cui le spese di personale finanziate con appositi fondi non devono essere computate ai fini dell'applicazione della nuova disciplina sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni. In dettaglio si prevede che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva all'entrata in vigore della legge di conversione del Decreto (13/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33 del DL n. 34/2019 (valori individuati, specificamente per i Comuni, dal DM 17 marzo 2020);

La Corte dei Conti per la Sicilia, con la deliberazione n° 50/2022/PAR si è pronunciata in merito alla richiesta avanzata dal Sindaco del Comune di Alcamo e ha espresso il proprio parere affermando che le risorse annualmente trasferite dalla Regione ai comuni siciliani finalizzate a sostenere la spesa per le retribuzioni dei lavoratori precari stabilizzati ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017 e delle speciali regole all'uopo fissate dalla legge regionale, rientrano - unitamente alla corrispondente spesa di personale impegnata - tra le entrate e le spese che ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del d.l. 104/2020, a decorrere dal 2021, non rilevano ai fini del calcolo del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del DM 17.3.2020, **limitatamente alle stabilizzazioni effettuate dopo il 13.10.2020**;

Il Comune di San Biagio Platani ha concluso le procedure di stabilizzazione dei lavoratori precari, con la stipula dei contratti di lavoro e la trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo determinato e parziale a tempo indeterminato e parziale con decorrenza 01.05.2020 e pertanto, secondo quanto stabilito nella deliberazione della Corte dei Conti per la Sicilia, n° 50/2022/PAR, **le risorse annualmente trasferite dalla Regione finalizzate a sostenere la spesa per le retribuzioni dei lavoratori precari stabilizzati devono essere computate ai fini del calcolo del valore di soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34 del 17 marzo 2019.**

Il Comune di San Biagio Platani si colloca nella fascia dei Comuni con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità (tabella 1, dell'art.4, del DM 17/03/2020) è fissato al **27,60%** e il valore di soglia elevata incidenza (tabella 3, art. 6, del DM 17/03/2020) è fissato al **31,60%** dal rapporto tra la spesa del personale rispetto alle entrate correnti (al netto del FCDE);

Dalla verifica della compatibilità del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 con il DM 17/03/2020 pubblicato nella GURI del 27/04/2020 è risultato che il rapporto percentuale tra la spesa di personale registrata nell'esercizio 2022 e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità) si attesta al **29,74 %** come risulta dalla seguente tabella:

ENTRATE CORRENTI	2020	2021	2022	MEDIA
TOTALE	4.992.050,32	4.784.100,44	5.358.244,12	5.044.798,29

MEDIA	5.044.798,29
FCDE	282.338,58
VALORE ENTRATA	4.762.459,71
SPESA PERSONALE 2022 <i>al lordo degli oneri riflessi, al netto dell'IRAP come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato</i>	1.416.521,90
PERCENTUALE art.4 D.M. 17/03/2020 (rapporto spese di personale/media entrate correnti)	29,74%

Il Comune, pertanto, si pone al di sopra del primo "valore soglia" secondo la

classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, ma al di sotto del secondo limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6 (i comuni che si collocano nella fascia di virtuosità intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto.

Nel triennio non sono previsti pensionamenti.

Nel mese di dicembre del corrente anno è previsto il trasferimento per mobilità di un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore amministrativo.

PIANO ASSUNZIONALE 2024/2026

Nel triennio non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato e pieno o parziale.

