

COMUNE DI SAN VENANZO
Provincia di Terni

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

INDICE

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO
- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE
- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA
- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE
- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Sezione 4 – MONITORAGGIO

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79; alla luce della proroga al 28 febbraio 2025 per l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027, disposta con D.M. 24 dicembre 2024, la scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 30 marzo 2025.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, è stabilito entro i successivi 30 giorni dal termine fissato per l'approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, 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.

Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di San Venanzo

Piazza Roma, 22

Codice Fiscale e Partita IVA 00185990553

Sindaco: Marsilio Marinelli

Numero di dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 8

Numero di abitanti al 31 dicembre anno precedente: **2.171**

Telefono: 075875123

Sito Internet: www.comune.sanvenanzo.tr.it

E-mail: info@comune.sanvenanzo.tr.it

PEC: comune.sanvenanzo@postacert.umbria.it

Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvato con atto del Consiglio Comunale n 56 del 21.12.2024
Sottosezione di programmazione Performance	Piano esecutivo di gestione 2025/2027, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n 8 del 29/01/2025. <u>Il Piano delle azioni positive triennio 2025-2027 è così declinato :</u> PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ. TRIENNIO 2025-2027 PREMESSO che: - l'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246", dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale"; - il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al lavoro) che, modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 ha disposto che le pubbliche amministrazioni costituissero al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni; - l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 che recita "<i>Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro</i>"; L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001) - Visto che questo Ente non ha ancora provveduto ad istituire il Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010, SI DECLINA IL SEGUENTE

PIANO:

Obiettivi:

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti

principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire

nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, nel pieno rispetto della persona e correttezza dei comportamenti;
3. garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane, perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte, qualora si riscontrino appunto squilibri;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune:

Il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di San Venanzo non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

Dotazione organica effettivamente in servizio al 31.12.2024

PERSONALE	Ex CAT. A	Ex CAT.B	Ex CAT.C	Ex CAT.D	TOTALE
DONNE	0	0	1	2	3
UOMINI	0	0	3	2	5
TOTALE	0	0	4	4	8

Di cui incarichi di posizione organizzativa nell'ambito della categoria D al 31.12.2024:

PERSONALE		POSIZIONE ORGANIZZATIVA
DONNE		1
UOMINI		2
TOTALE		3

Il Piano delle Azioni Positive quindi mira a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, oltre a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Le azioni positive in programma:

- 1) Costituire il Comitato Unico di Garanzia, predisponendo apposito regolamento per il suo funzionamento.
- 2) Contribuire alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, etc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini, In particolare si prevede di promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale;
- 3) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- 4) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 01.04.1999 garantire:
 - la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità, e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione di personale;
 - garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale; consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili etc.. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia, e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
 - favorire l'istituzione della banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;
 - attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

- sviluppare le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna organizzando, anche in forma associata con altri Enti, corsi di aggiornamento al personale che gli Enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Enti preposti, al fine di attivare tali progetti.

Codice di Condotta contro le molestie sessuali e il mobbing

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991, su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

L'Ente si impegna pertanto, nel corso del triennio oggetto del presente Piano, a regolamentare il Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della piena dignità delle persone.

Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025 – 2027. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Monitoraggio:

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025/2027 approvato con atto della Giunta Comunale n. 5 del 29.01.2025. Piano triennale formazione del personale, viene così delineato: Premesso: - che la formazione dei dipendenti è considerata leva strategica per lo sviluppo organizzativo della Pubblica Amministrazione, come sancito dall'art. 7, comma 4, D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 7 bis che impone altresì la predisposizione di un piano formativo annuale; - che il D.Lgs. 150/2009 ribadisce, come fattore primario, quello della formazione dei dipendenti ai fini dell'ottimizzazione delle risorse presenti; - che il limite di spesa per le prestazioni di formazione del personale previsto l'art. 6, comma 13, D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, è stato abolito dalla L. n 160 del 27/12/2019 (Legge di bilancio dello Stato per l'annualità 2020). Ritenuto di dover predisporre un Piano di Formazione che, in linea con quanto previsto prima dall'art. 7 bis del D.Lgs. 165/2001 ed ora dal D.P.R. 16/04/2013, n. 70, tenga conto di quanto di seguito indicato, ossia: - "dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche"; - "degli obiettivi e delle risorse finanziarie necessarie nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili (...), nonché indichi le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari". Dato atto che il numero complessivo di dipendenti presenti in servizio al 31.12.2024 è di 8 persone. Dato atto che le risorse disponibili all'interno del Bilancio di previsione approvato

risultano appena sufficienti per coprire le necessità dell'Ente con questo documento si intendono approvare i seguenti criteri:

Criteri di priorità nella scelta dei corsi:

a) Si dovrà dare priorità di scelta a corsi di formazione organizzati dalla SSPA, SSPAL e forniti in forma gratuita;

b) Si dovrà dare priorità di scelta a corsi di formazione organizzati da Associazioni o Enti di formazione, ai quali il Comune risulti associato o con i quali abbia comunque un rapporto di collaborazione e che comportino per l'Ente la partecipazione in forma gratuita o, comunque, con il pagamento di una quota di partecipazione ridotta e contenuta.

Criteri di priorità nella scelta dei dipendenti da inviare ai corsi, durata e luogo di svolgimento:

a) Al fine di non compromettere il normale funzionamento dell'Ente che si trova ad operare con un contingente di risorse umane decisamente sotto organico ed al fine di una maggiore economicità in termini di costi di partecipazione, intesi quale quota di adesione e tempo lavoro, si dovrà prediligere la partecipazione ai corsi da parte di una sola unità di personale per ciascun servizio e per ciascun corso, eccezion fatta per particolari situazioni che dovranno essere autorizzate dal Responsabile di Area. A tal fine, ciascun dipendente che abbia preso parte ad un corso di formazione, sarà tenuto, al rientro al lavoro, a relazionare ai colleghi in merito a quanto appreso ed a condividere con l'Ente il materiale di lavoro e formativo ricevuto;

b) I dipendenti dovranno avere tutti la possibilità di partecipare a corsi di formazione, pertanto, nella scelta del dipendente, da autorizzare per la partecipazione a un corso, si dovrà adottare un criterio di rotazione, tenuto conto, ovviamente, della materia seguita;

c) Si dovranno prediligere corsi di formazione della durata massima di n.1 giornata, facilmente raggiungibili quanto a distanza e a mezzi pubblici utilizzabili.

Criteri di priorità nella scelta per materia:

a) Si dovranno prediligere i corsi di formazione inerenti a materie che siano state oggetto di recente e importante modifica normativa e la cui complessità sia tale da richiedere approfondimenti al fine di un corretto operato nel rispetto della legittimità

	degli atti da adottare, nonché in relazione ad effettive e reali incombenze legate a scelte dell'Amministrazione o a particolari situazioni contingenti. b) Potrà essere autorizzata, anche in assenza di consistenti modifiche legislative, la partecipazione a corsi di formazione su materie di gestione ordinaria, nel corso dell'ultimo trimestre dell'anno, nel caso in cui non si siano verificati casi di priorità come sopra riportati e risultino ancora disponibili risorse di bilancio. In tale caso la scelta della formazione dovrà essere indirizzata a quei Dipendenti che necessitano di maggiore approfondimento formativo, ai fini di una maggiore efficienza dell'attività lavorativa. Formazione generale per tematiche: Esulano da quanto sopra esposto, ma vanno comunque inseriti tra le azioni di aggiornamento e formazione garantiti al personale, gli abbonamenti a banche dati normative o informative di tipo specialistico che vengono garantite a ciascun settore comunale. Per quanto riguarda questo canale di formazione e aggiornamento sarà cura dei Responsabili di Area decidere le modalità di fruizione delle banche dati, ovvero se renderle disponibili a tutti i dipendenti, o limitarne la trasmissione agli stessi alle sole informazioni di maggior rilievo, ai fini di un ottimale utilizzo del tempo lavoro. FORMAZIONE OBBLIGATORIA. Saranno messa a disposizione le risorse affinché tutti i dipendenti possano partecipare alle giornate di formazione e aggiornamento in materia di sicurezza sul luogo di lavoro (d. Lgs 81/2008) e in tema di anticorruzione e trasparenza dell'azione amministrativa (L. 190/2012). Le risorse finanziarie per l'attuazione degli indirizzi riportati sopra saranno fissate anno per anno nel Piano esecutivo di gestione ed affidate ai Responsabili di Area. Sulla base delle linee di indirizzo sopra riportate sarà cura dei Responsabili di Area autorizzare di volta in volta la partecipazione a corsi di formazione nell'ambito dei propri poteri gestionali.
--	---

Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	La struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata da ultimo con DGC n 67 del 17/06/2021
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	L'istituto del lavoro agile presso il Comune di San Venanzo, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 è riportato nel DUP 2025/2027 approvato con DCC n 56 del 21/12/2024 in cui si approva anche la compatibilità della spesa con le norme vigenti. Il piano è così esplicito: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE Considerato che l'art. 6 del D. lgs 165/2001 nonché gli artt. 89 e 91 del D. Lgs 267/2000 impongono l'obbligo,

da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica prescrivendo la compatibilità con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Tale programmazione deve essere contenuta nel DUP triennale approvato dal Consiglio Comunale e nel PIAO.

Rilevato che:

- a) questa Amministrazione non ha mai dovuto dichiarare il dissesto, né versa in condizioni di squilibrio finanziario e, rispetto a i parametri obiettivi di cui al DM 6.6.1997, i valori sono sempre risultati negativi;
- b) il D.M. 10/04/2017 relativo a "Rapporti medi dipendenti – popolazione per classe demografica per gli Enti in condizione di dissesto" prevede un rapporto di 1/142 ossia, in riferimento al Comune di San Venanzo, per la popolazione all'ultimo censimento, pari ad abitanti 2.310, un livello medio di 16 dipendenti a tempo pieno;
- c) questa Amministrazione intende operare nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;
- d) questa Amministrazione ha determinato il nuovo assetto organizzativo delle Aree;
- e) questa Amministrazione ritiene che necessiti di apportare variazioni alla dotazione organica attuale secondo le risultanze espresse in **tabella 1**:

			MODIFICA DOTAZIONE E ORGANICA				
FIGURA PROFESSIONALE	Cat g	ATTUALE	Posti coperti	Posti soppressi	Posti istituiti	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
		AREA	AMMINISTRATIVA				
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	3	2	1		2	
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	0	0	0		0	
Assistente Sociale	D	1PT	1PT	0	0	1PT	
		AREA	FINANZIARIA				
ISTRUTTORE	D	1	1			1	

ORE DIRETTIVO							
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	1			1	
		AREA	TECNICA				
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	2	2		0	2	
ISTRUTTORE TECNICO	C	1	1			1	
		AREA	POLIZIA	LOCALE			
RESPONSABILE dei SERVIZI di POLIZIA LOCALE	D	1	0	1	0	0	
AGENTE DI POLIZIA, MESSO	C	1	0	0	0	1	
TOTALE		11 (di cui 1 pt)	8 (di cui 1 pt)	2	0	9 (di cui 1 pt)	

N.B.: La nuova pianta organica prevede 9 posti di cui 1 **part-time**.

Il fabbisogno di personale nel triennio 2025 – 2027 e l'andamento della spesa viene così schematizzato:

ANNO	FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	ANDAMENTO DELLA SPESA
2025	Completamento della dotazione organica attuale. Concorsi pubblici o mobilità o attingimento per l'assunzione di un vigile Catg	Nella quantità indicata nel Bilancio preventivo, integrabile in base alle necessità contingenti, nel limite delle risorse	SPESA FIGURATIVA DELLA Pianta Organica COMPRESO SEGRETARIO COMUNALE € 425.502,48

	C1 tempo pieno.	economiche complessivamente assegnate al personale. (Si prevede la possibilità di collaboratori con convenzione da altri enti a part time).	(senza IRAP). Spesa massima attivabile in base alle decisioni assunte (vedi colonna FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO) € 453.339,75.
2026	Mantenimento della dotazione organica	Nella quantità indicata nel Bilancio preventivo, integrabile in base alle necessità contingenti, nel limite delle risorse economiche complessivamente assegnate al personale.	Spesa massima attivabile in base alle decisioni assunte (vedi colonna FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO) € 453.339,75.
2027	Mantenimento della dotazione organica	Nella quantità indicata nel Bilancio preventivo, integrabile in base alle necessità contingenti, nel limite delle risorse economiche complessivamente assegnate al personale.	Come sopra
Il concetto di spesa potenziale massima della dotazione organica così come definito dal D.L. 75/2017 (cosiddetta riforma Madia) è quantificabile nel limite di spesa definito dal comma 557 della L. 296/2006, ossia la media della spesa nel triennio 2011/2013:			

Media triennio 2011/2013	Macroaggregato 1	476878,57
	Irap	30296,95
	Componenti escluse	-20021,47
		487154,05

Il presente piano del fabbisogno (come desumibile dai dati contenuti nell'allegato) rispetta tale limite potenziale di spesa presentando questa situazione:

Dotazione organica 2025/2027	Macroaggregato 101	440487,19
	Irap	29367,96
	Componenti escluse	-57093,89
		412761,26

In attuazione dell'art. 33 comma 2 del D. L. n 34 del 2019 il valore di spesa massima raggiungibile ai sensi dell'art. 4 del Decreto interministeriale 17/03/2020 è dato dal prodotto tra il valore soglia fissato per la fascia demografica di appartenenza per il valore medio entrate correnti al netto del FCDE calcolato secondo la metodologia di calcolo specificata nel citato decreto.

Per il Comune di San Venanzo il calcolo del valore sopracitato è il seguente:

Entrate correnti	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	MEDIA
TIT 1	1689321,04	1730864,35	1738786,34	
TIT 2	175165,87	216105,22	171373,02	
TIT 3	164970,42	146831,07	193067,4	
TOTALI	2029457,33	2093800,64	2103227,26	2075495,08
FCDE 2022	(Prev def bilancio)			119939,66
	SUB TOTALE ENTRATE			1955555,42

VALORE SOGLIA DI SPESA MASSIMA RAGGIUNGIBILE = 1.955.555,42 * 0,276 = 539.733,30

La spesa massima della dotazione organica proposta è (comprensiva di fondo per il miglioramento dei servizi e per la produttività nonché l'indennità di posizione e risultato delle P.O. e straordinari) pari ad € **453.339,75**. **Il calcolo è analiticamente riportato nell'allegato al Bilancio 2025/2027 "spesa di personale 2025_2027"**. La dotazione organica proposta risulta quindi compatibile con i limiti di finanza pubblica imposti in materia di gestione del personale.

Per quanto riguarda la spesa per il personale con contratto di lavoro flessibile si segnala che la spesa massima sostenibile prevista dall'art 9 comma 28 del D. L. 78/2010 ossia la spesa sostenuta a quel titolo nel 2009, è pari a € 13.910,00.

	Per la copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti o di quelli che dovessero ravvisarsi necessari questa Amministrazione si riserva di rivedere il presente piano al fine di determinare la copertura dei posti medesimi nel rispetto dei principi fissati dal Testo Unico con i soli limiti derivanti dalla propria capacità di Bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti ed in ottemperanza ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ed il relativo regolamento di esecuzione approvato con D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, prevedono che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili appartenenti alle categorie protette; per l'Amministrazione Comunale di San Venanzo che occupa attualmente un numero di dipendenti (computabili per mansioni ed incarichi ai sensi della suddetta normativa) inferiore a 15 il relativo obbligo non si applica. Possono essere previste assunzioni di personale straordinario che saranno valutate di volta in volta nel limite dell'importo previsto dall'art 9 comma 28 del D.L. 78/2010. Si da atto che: - Non ci sono dipendenti che possano richiedere rientri in servizio in virtù di qualsiasi ragione prevista dagli ordinamenti - Sono previste cessazioni programmate dal servizio nel corso del triennio cui conseguono uguali, in numero e tipologia, assunzioni; - Non sono attive procedure di mobilità in entrata - Con apposita deliberazione si è dato atto della non presenza di eccedenze di personale
--	--

Sezione 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- Secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- Secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza;
- Su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) di cui all'art.14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.