

Comune di Montappone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024-2026

*(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)*

Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

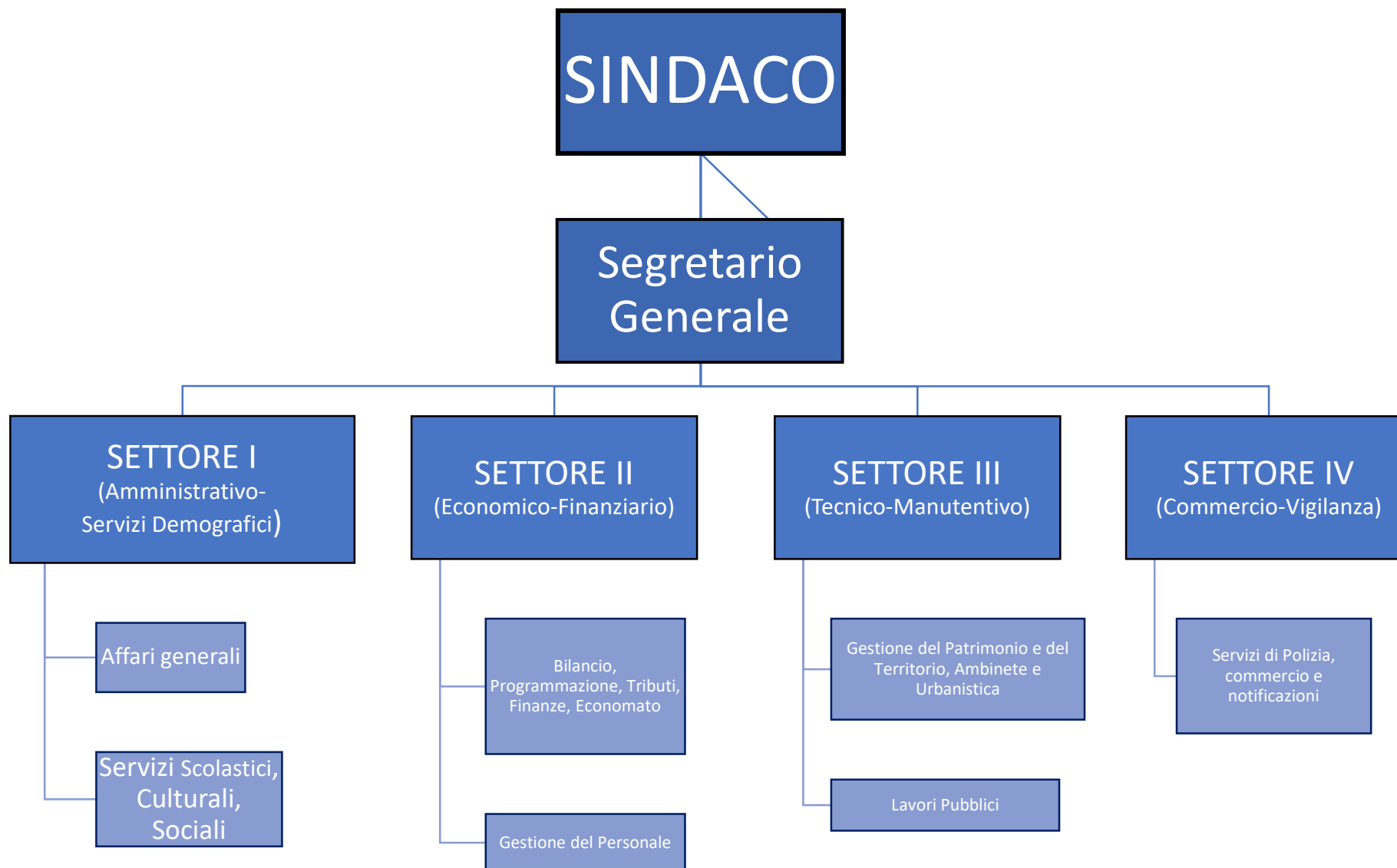
Comune di MONTAPPONE
Indirizzo: VIA GIACOMO LEOPARDI N.12
Codice fiscale : 81001810449
Sindaco: GEOM. MAURO FERRANTI
Numero dipendenti a tempo determinato e indeterminato al 31 dicembre anno precedente: 8
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1553
Telefono: 0734/ 760 426
Sito internet: www.comune.montappone.fm.it
E-mail: INFO@COMUNEMONTAPPONE.IT
PEC: certificata@pec.comune.montappone.fm.it

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e anticorruzione

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e anticorruzione	2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:	(VEDASI ALLEGATO)
---	---	-------------------

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1: Struttura Organizzativa



ORGANICO

SETTORE	E.Q.	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Istruttori	Operatori Esperti
	Segretario Generale "ad interim"	1	0	0
I	0	1	0	0
II	0	0	1	0
III	1	2	1	2
IV	0	0	1	0
TOT.	1	3	3	2
TOT. DIP				8

Sottosezione 3.2: Piano organizzazione del lavoro agile (P.O.L.A.)

3.2 Piano organizzazione del lavoro agile	3.2.1 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE	<i>Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche</i> è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017. L'obiettivo delle normative, come meglio specificato anche dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 contenente le Linee Guida con le regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è quello di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle Amministrazioni Pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Conseguentemente, la fase di attuazione sperimentale del lavoro agile, avviata dalla legge n. 124 del 2015, è stata dichiarata chiusa. Il Decreto 8 ottobre 2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" chiarisce che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e dispone, all'art. 1 comma 3, che la sua disposizione venga autorizzato solo limitatamente ad alcune condizionalità, ovvero: • l'invarianza dei servizi resi all'utenza; • l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza; • l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile; • la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato; • la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore; • la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 • il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti; • la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario. Il Responsabile del Servizio preposto valuterà di volta in volta le attività che possono svolgersi in modalità agile in base alle funzioni svolte e ai ruoli ricoperti dai dipendenti dell'ente e ne dà atto nell'accordo individuale che si andrà a stipulare. Si è presa a riferimento la struttura dell'Ente e alle mansioni svolte dai dipendenti in ogni Settore. Essendo un piccolo Ente, con pochi dipendenti plurifunzione, per nessun dipendente è possibile effettuare la prestazione lavorativa totalmente in modalità agile. La L. del 22 maggio 2017 n. 81 disciplina l'applicazione del lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente del Comune ed è emanato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia. L'Amministrazione consente l'attivazione del lavoro agile in favore dei dipendenti in servizio assegnati alle attività c.d. "Smartizzabili". Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni, e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro
--	--	---

		contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. In virtù dell'art. 263, comma 4 bis del del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 77, l'Amministrazione prevede che almeno il 30% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività Smartizzabili può avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile. Nei limiti anzi esposti, l'applicazione a lavoro agile del dipendente è sempre e comunque condizionata a che tale modalità non pregiudichi l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese ed avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. Il presente Disciplinare si pone l'obiettivo da un lato di incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità' dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti. L' Attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria e tramite la sottoscrizione di apposito accordo individuale fra il dipendente richiedente e il Responsabile del Servizio preposto. L'accordo dovrà contenere, fra l'altro, la decorrenza, la durata e il luogo di svolgimento. Il Responsabile del servizio dovrà verificare se la prestazione lavorativa è stata effettivamente svolta. Fac-simile/tale accordo è agli atti dell'ente.
--	--	--

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Per il triennio 2024/2026 si conferma lo schema vigente.

3.3.2

Programmazione
strategica delle
risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 e s.m.i., e del Decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **18,97 %**, come di seguito dettagliato:

SPESA DI PERSONALE	
Codici bilancio	2022
-U.1.01.00.00.000	316.322,68
-U1.03.02.12.001;	-
-U1.03.02.12.002;	-
-U1.03.02.12.003;	-
-U1.03.02.12.999.	-
Correttivo 1: spese personale eterofinanziate (-) cap. 512/0	59.897,07

Correttivo 2: segreteria convenzionata (-) cap. 513/0	-
Correttivo 2: segreteria convenzionata (+)	-
Correttivo 3: incentivi funzioni tecniche (-) cap, 465/0	-
Correttivo 4: stabilizzazione personale sisma (-)	-
TOTALE	256.425,61

ENTRATE CORRENTI E FCDE			
	2020	2021	2022
Titolo 1	874.095,63	865.445,40	930.274,95
Titolo 2	377.092,28	457.270,13	389.585,46
Titolo 3	131.821,23	96.473,58	145.337,53
Correttivo 1: spese personale eterofinanziate (-)	39.052,38	48.419,23	59.897,07
Correttivo 2: segreteria convenzionata (-)			
Correttivo 3: incentivi funzioni tecniche (-)			
Correttivo 4: stabilizzazione personale sisma (-)			
TOTALE ENTRATE	1.343.956,76	1.370.769,88	1.405.300,87
FCDE (assestato) 2022			21.738,85

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PERSONALE 2023/2025	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	256.425,61

Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	1.351.603,65
Percentuale	18,97%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in **Tabella 1** è pari al **28,60 %** e quella prevista in **Tabella 3** è pari al **32,60 %**;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020 (spesa personale rendiconto 2018), da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di € **76.421,89**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € **301.192,14**;
- il Comune non necessita di utilizzare i resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

Rilevato che, includendo le facoltà assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 € 224.770,25 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 o 2 D.M. € 76.421,89 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE € 301.192,14 < SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 € 222.059,06

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 266.016,33
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 196.395,29

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: € 234.263,42
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: € 234.263,42

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.n. 165/2001, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella Legge n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, convertito in Legge n. 2/2009;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Montappone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

A paritè dall'anno 2023, si ritiene necessario procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'unità di personale inquadrata nell'area degli Istruttori con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Locale da tempo parziale 97,22% a tempo pieno;

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale non è stata ancora sottoposta al Revisore dei conti, si dà atto che essa gli verrà successivamente trasmessa per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, subordinando l'attuazione del presente Piano alla ricezione del prescritto parere.

3.3.3 – OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

-

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

-

c) assunzioni mediante passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (cd. mobilità volontaria esterna):

-

d) progressioni verticali di carriera:

Per l'anno 2024, al fine di valorizzare pregresse esperienze professionali dei lavoratori in servizio, si prevede di n.1 progressione tra le aree (cd. progressione verticale) dall'area degli Istruttori (ex cat. C) all'area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D).

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Nelle more della sostituzione dell'unità di personale vacante inquadrata nell'area dei Funzionari ed EQ con il profilo professionale di Funzionario Amministrativo-Contabile, si prevede l'assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, di n. 2 dipendenti a tempo parziale (uno a 3 ore settimanali per lo svolgimento delle attività inerenti l'ufficio Personale, e uno a 9 ore settimanali per lo svolgimento delle attività inerenti l'ufficio Ragioneria), provenienti da altre amministrazioni, al massimo fino al 31/12/2025.

Si ritiene necessario, inoltre, prorogare i seguenti rapporti di lavoro a tempo determinato eterofinanziati attualmente in essere, fino al termine consentito dalla normativa di riferimento:

- n. 2 unità di personale, una inquadrata nell'area dei Funzionari ed EQ con il profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico, e una inquadrata nell'area degli Operatori Esperti con il profilo professionale di Collaboratore tecnico, ai sensi dell'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016, convertito nella L. n. 229/2016, per il potenziamento dell'Ufficio Sisma;
- n. 1 unità di personale inquadrata nell'area dei Funzionari ed EQ con il profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico, ai sensi dell'art. 31-bis, comma 5, D.L. n. 152/2021, per la gestione degli interventi del PNRR;
- n. 1 unità di personale inquadrata nell'area degli Istruttori con il profilo professionale di Istruttore amministrativo, ai sensi dell'Ordinanza PNC del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione n. 17 del 14 aprile 2022.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Si prevede a partire dell'anno 2024 la stabilizzazione di un dipendente Sisma, tramite decreto-legge 11 gennaio 2023, n.3, recante "Interventi urgenti in materia di ricostruzione a seguito di eventi calamitosi e di protezione civile".

g) utilizzazione di personale assegnato da altri enti, mediante convenzione (art. 23 del CCNL 16/11/2022):

-

h) rappresentazione della consistenza di personale programmata per il triennio 2023/2025

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO											
SERVIZIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2023		2024		2025		2023	2024	2025
			% PT	n. mesi	% PT	n. mesi	% PT	n. mesi			
Ufficio Tecnico	Istruttori	Istruttore tecnico	100%	12	100%	12	100%	12	31.493,59	31.493,59	31.493,59
Ufficio Tecnico	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo tecnico*	-	-	100%	12	100%	12	-	34.243,10	34.243,10
Ufficio Tecnico	Operatori Esperti	Collaboratore	100%	12	100%	12	100%	12	28.105,08	28.105,08	28.105,08
Polizia Locale	Istruttori	Agente PL	97,22%	12	100%	12	100%	12	30.618,07	31.493,59	31.493,59
Anagrafe	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo	100%	12	100%	12	100%	12	34.243,10	34.243,10	34.243,10
Ragioneria	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo contabile	-	-	100%	12	100%	12	-	34.243,10	34.243,10
-	Funzionari ed EQ	(Progressione verticale)	-	-	-	12	-	-	-	2.749,51	2.749,51
TOTALE			3,97		6,00		6,00		124.459,84	196.571,08	196.571,08

* L'avvio delle procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato assunto per l'emergenza sisma ai sensi dell'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016, è subordinato all'assegnazione dei fondi da parte dello Stato.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO											
SERVIZIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2023		2024		2025		2023	2024	2025
			% PT	n. mesi	% PT	n. mesi	% PT	n. mesi			
Ragioneria	Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo	8,33%	12	8,33%	12	8,33%	12	2.852,45	2.852,45	2.852,45
Ragioneria	Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo	25,00%	12	25,00%	12	25,00%	12	8.560,78	8.560,78	8.560,78
Sisma	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo tecnico	100%	12	-	-	-	-	34.243,10	-	-
Sisma	Operatori Esperti	Collaboratore tecnico	100%	12	100%	12	100%	12	28.105,08	28.105,08	28.105,08
PNRR	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo tecnico	100%	12	100%	12	100%	12	34.243,10	34.243,10	34.243,10
PNC	Istruttori	Istruttore amministrativo	100%	12	100%	12	100%	12	31.493,59	31.493,59	31.493,59
TOTALE			4,33		3,33		3,33		139.498,10	105.255,00	105.255,00

PERSONALE IN CONVENZIONE / COMANDO DA ALTRI ENTI											
SERVIZIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2023		2024		2025		2023	2024	2025
			% PT	n. mesi	% PT	n. mesi	% PT	n. mesi			
SEGRETARIO	Segretario B	Segretario comunale	30,00%	12	30,00%	12	30,00%	12	31.234,07	31.234,07	31.234,07
TOTALE			0,30		0,30		0,30		31.234,07	31.234,07	31.234,07

FONDO RISORSE DECENTRATE	38.927,95	38.927,95	38.927,95
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	5.128,68	5.128,68	5.128,68
FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI	10.895,29	10.895,29	10.895,29

TOTALE COMPLESSIVO	350.143,93	388.012,06	388.012,06
TOTALE COMPLESSIVO (esclusa spese etero finanziate)	222.059,06	294.170,29	294.170,29

