



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

# COMUNE DI POLINO

## (Provincia di Terni)

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 -2027

#### INTRODUZIONE

L'articolo 6 del [decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento, conseguentemente, l'ANAC, con comunicato del presidente del 30 gennaio 2025, ha differito il termine del 31 gennaio per l'adozione e la pubblicazione dei PIAO e dei PTPCT 2025-2027, per gli Enti Locali, al 31 marzo 2025, stante il differimento dei termini di approvazione del bilancio 2025, al 28 febbraio 2025, come previsto dal decreto del Ministero dell'interno 24 dicembre 2024, (in G.U. n. 2/2025)

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze [n. 132/2022](#) pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Sulla base delle previsioni contenute nel [Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022](#) sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Del fabbisogno;
- Azioni concrete;
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
- Di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Organizzativo del lavoro agile (POLA);



**Comune *di* Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

- Delle azioni positive.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta la struttura amministrativa dell'ente, per quanto di ridottissime dimensioni, coordinata dalla direzione preposta alla pianificazione ed allo sviluppo ovvero dal Segretario comunale, per quanto "a scavalco".

Nella adozione del PIAO sono state garantite le relazioni sindacali previste dal CCNL 16 novembre 2022, con riferimento alla informazione preventiva per la programmazione del fabbisogno del personale, alla informazione preventiva ed al confronto con riferimento ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, ai criteri per l'individuazione delle attività che possono essere svolte con tale modalità di lavoro ed ai criteri di priorità per l'accesso dei dipendenti a questa tipologia di lavoro, nonché alla formazione del personale.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet ed illustrata nel corso di iniziative pubbliche che saranno realizzate dall'ente, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di monitoraggio dei suoi esiti.

## **LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE**

Nella redazione del PIAO 2025/2027 si tiene conto dei documenti che sono stati già approvati dall'ente

SEZIONE PRIMA

### **SCHEDA ANAGRAFICA**

NOME ENTE\_COMUNE DI POLINO

NOME SINDACO DOTT. REMIGIO VENANZI

DURATA DELL'INCARICO 2019/2024

SITO INTERNET [www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

INDIRIZZO Piazza G. Marconi n.4

CODICE IPA UF9CKO

CODICE FISCALE 00178250551

PARTITA IVA 00178250551

CODICE ISTAT **055027**

PEC: [comune.polino@postacert.umbria.it](mailto:comune.polino@postacert.umbria.it)

PAGINA FACEBOOK

COMUNE DI POLINO



**Comune *di* Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

### *DATI DI CONTESTO*

**Polino** è un comune italiano di 220 abitanti della provincia di Terni in Umbria. Posto sull'Appennino Umbro-Marchigiano, fa parte dei comuni della Valnerina.

Dominato dal Monte Petano il paese possiede, o per meglio dire possedeva, cospicue ricchezze minerarie (marmo, ferro e argento) oggi quasi completamente esaurite o non sfruttabili.

Polino è il più piccolo comune della provincia di Terni per numero di abitanti (per l'Umbria, per numero di abitanti è, invece, Poggiodomo, in provincia di Perugia), ed è situato a quota 836 metri s.l.m., in uno scenario dominante la valle del torrente Rosciano.

Classificazione climatica: zona E, 2886 GR/G

L'andamento della popolazione residente negli ultimi 10 anni è il seguente:

anno 2014	237
anno 2015	236
anno 2016	245
anno 2017	238
anno 2018	229
anno 2019	226
anno 2020	221
anno 2021	208
anno 2022	207
anno 2023	204
anno 2024	220

Negli ultimi 10 anni abbiamo avuto il seguente saldo naturale, cioè la differenza tra nati e morti:

anno 2013	- 4
anno 2014	-2
anno 2015	+2
anno 2016	+ 1
anno 2017	-2
anno 2018	+1
anno 2019	-3
anno 2020	-7
anno 2021	-5
anno 2022	-4
anno 2023	-3
anno 2024	-3



**Comune *di* Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

Negli ultimi 10 anni abbiamo avuto il seguente saldo migratorio, cioè la differenza tra immigrati ed emigrati:

anno 2013	-7
anno 2014	+ 2
anno 2015	-3
anno 2016	+8
anno 2017	-6
anno 2018	-9
anno 2019	-1
anno 2020	2
anno 2021	-2
anno 2022	-4
anno 2023	- 1
anno 2024	+ 6

Ecco l'andamento degli stranieri residenti negli ultimi 10 anni:

anno 2013	+9
anno 2014	+14
anno 2015	+12
anno 2016	+13
anno 2017	+11
anno 2018	+10
anno 2019	+11
anno 2020	+ 14
anno 2021	+8
anno 2022	+16
anno 2023	+15
anno 2024	+13

Gli stranieri residenti nel 2024 hanno come paesi di provenienza i seguenti: Iraq, Palestina, Pakistan, Tunisia

Nell'anno 2024 avevamo la seguente composizione della popolazione residente:

donne 101

uomini 119

in età prescolare (0 - 6 anni) 13

in età scuola dell'obbligo (7 -14 anni) 11

in forza di lavoro 1^ occupazione (15 - 29 anni) 27

in età adulta (30 - 65 anni) 94

in età senile (oltre 65 anni) 75



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

Nel corso degli ultimi anni si evidenziano al riguardo le seguenti tendenze: progressivo calo demografico dovuto ad un costante squilibrio tra nascite e morti.

Numero procedimenti penali in corso nei confronti di amministratori e dipendenti dell'ente: anno 2024\_ numero ZERO\_\_\_\_\_ (negli anni precedenti era pari a ZERO\_\_\_\_\_);

Spesa per il personale 2023 :( 103.761,27+23.002,42-2.073,10+18.342,00-12.500,00) =**130.532,60**

Spesa per il personale 2022 € 100.225,72

Spesa per il personale 2021 € 77.053,93

Entrate correnti 2023 € 552.326,19

Entrate correnti 2022 € 461.496,04

Entrate correnti 2021 € 566.836,71

Percentuale di riscossione sulle entrate correnti Anno 2023 pari a 68,30%

Percentuale di riscossione sulle entrate correnti Anno 2022 pari a 51,24%

Percentuale di riscossione sulle entrate correnti Anno 2021 pari a 33,85%

Rigidità strutturale anno 2023 pari a 41,48%

Rigidità strutturale anno 2022 pari a 34,46%

Rigidità strutturale anno 2021 pari a 28,29%

Tempi medi di pagamento anno 2023 pari a (30+132,13) =162,13

Tempi medi di pagamento anno 2022 pari a (30+294,69) =324,69

Tempi medi di pagamento anno 2021 pari a (30+294,69) =324,69

Percentuale di raccolta differenziata anno 2024 dato non disponibile

Percentuale di raccolta differenziata anno 2023 pari al 68,7%

Percentuale di raccolta differenziata anno 2022 pari al 69,64%

## SEZIONE SECONDA

### 2.1 VALORE PUBBLICO

L'ente non è tenuto alla adozione della sottosezione Valore Pubblico.

#### 2.1.1 Piano delle Azioni Positive

Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal [D.P.R. n. 81/2022](#) nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al prima citato Decreto dei Ministri per la



**Comune *di* Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze [n. 132/2022](#) non ne fa menzione. Si ritiene utile che esso sia compreso, nel PIAO e che sia collocato in questa sezione.

Ai sensi dell'art. 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D.Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera *d*) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Spetta al CUG (Comitato Unico di Garanzia) il compito di predisporre questo piano.

Al 31 dicembre 2024 il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio era il seguente:

Area degli istruttori (ex cat C) donne n. 2	Area degli istruttori (ex cat C) uomini n.0	Totale Area degli istruttori (ex cat C) n.2
Totale donne n.1	Totale uomini n.0	Totale n.1

Al 31 dicembre 2024 il numero dei dipendenti a tempo determinato in servizio era il seguente:

Area degli istruttori (ex cat C) donne n. 2	Area degli istruttori (ex cat C) uomini n.0	Totale Area degli istruttori (ex cat C) n.2
Totale donne n.1	Totale uomini n.0	Totale n.1



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

Alla data del 31 dicembre 2024 non erano presenti dipendenti a tempo indeterminato in part time

Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato che alla stessa data usufruisce di permessi per l'assistenza a congiunti disabili ex [legge n. 104/1992](#), era il seguente:

Dipendenti uomini: 0

Dipendenti donne: 0

Totale dipendenti: 0

L'ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2025/2027:

1) AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, il Servizio Personale, il Segretario Comunale;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

2) AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata e si deve dare corso alla introduzione della preferenza per il genere meno rappresentato nell'ente in quel profilo;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;



**Comune di Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

### 3) AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale dei dipendenti in part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate finora in prevalenza dal personale femminile;
- consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- Tendere alla flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, dovrebbero consentire la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- favorire la promozione delle attività del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
- favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consiglieria di Parità provinciale.



#### 4) IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

– Si rinvia alla specifica sottosezione del presente PIAO.

Questo documento è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e diffuso a tutti i/le dipendenti. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, ed i report di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

### 2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

Si dà atto che con DCC n. 9 del 27/02/2025 è stato approvato il DUP (semplificato) 2025/2027 e, con DCC n. 12 del 27/02/2025, il Bilancio di previsione 2025/2027

Le funzioni svolte dai servizi, sono quelli che, in modo elementare (stante le dimensioni dell'Ente) incardinati nelle aree organizzative del Comune:

AREA AMMINISTRATIVA;

AREA FINANZIARIA;

AREA TECNICA

E come meglio specificate nella Sezione Terza

### OBIETTIVO TRASVERSALE PER TUTTE LE AREE

( a seguito della previsione di cui all'art. 4 bis del D.L. 13/2023 e smi)

Obiettivo	PUNTUALE RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI PER EFFETTUARE I PAGAMENTI AI FORNITORI DI BENI E SERVIZI		
Peso			
Arco temporale	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
Scopo dell'obiettivo	L'obiettivo propone di attivare le dovute azioni volte a realizzare, da un lato, una rigorosa osservanza dei termini nell'emanazione degli atti di competenza e, dall'altro, il rispetto dei tempi previsti dalla normativa per i pagamenti relativo agli acquisti di beni, servizi e forniture (art. 4 bis D.L. 13/2023 e smi)



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

Beneficio ottenuto per la collettività di riferimento con la realizzazione dell'obiettivo	Evitare l'accantonamento al fondo garanzia debiti commerciali ( <a href="#">articolo 1, commi 859, lettera b</a> ), così da destinare le risorse all'implementazione dei servizi.
-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo	Percentuale di realizzazione dell'obiettivo
	Emanazione atti di competenza entro 20 giorni dall'arrivo della fattura, all'ufficio competente	

Motivazione per eventuali scostamenti:	
----------------------------------------	--

Indicatori di misurazione	previsto	ottenuto
indicatore di ritardo annuale di cui all' <a href="#">articolo 1, commi 859, lettera b</a> ), e <a href="#">861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145</a> . La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all' <a href="#">articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35</a> , convertito, con modificazioni, dalla <a href="#">legge 6 giugno 2013, n. 64</a> .	Tempo di pagamento delle fatture in 30 giorni a decorrere dall'acquisizione della fattura sullo SDI	

(AREA AMMINISTRATIVA)  
(Demografici)



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

Responsabile: Remigio Venanzi

<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>“CITTADINO INFORMATO”</b> <b>ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI</b>		
<b>Peso</b>	<b>33,33</b>		
<b>Arco temporale</b>	<b>2025</b>		

<b>Misurazione degli impatti</b>	<b>Descrizione</b>
Scopo dell’obiettivo (risultato atteso)	Mantenimento e/o miglioramento dei servizi erogati e nei rapporti con il cittadino-utente.
<i>Beneficio ottenuto per l’utenza di riferimento, con la realizzazione dell’obiettivo</i>	Miglioramento dell’offerta in relazione ai bisogni/esigenze emerse

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell’obiettivo nell’anno</b>		
Rilevazione di fine anno			
		<b>Risultati</b>	
	<b>Indicatori (descrizione)</b>	<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>
1	Aggiornamento continuo della Carta dei servizi nel <u>nuovo sito inerente all’organizzazione</u> , il funzionamento ed i procedimenti di competenze dell’Ufficio Anagrafe, dello Stato Civile, Elettorale e contenuti sito al fine di fornire agli utenti informazioni aggiornate riguardo ai servizi, alle loro caratteristiche ed alle modalità d’accesso agli stessi.	<b>Aggiornamento continuo della Carta dei Servizi nel nuovo sito per Anagrafe, Elettorale e Stato Civile.</b>	
2	Pa digitale 2026 “Misura 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - M1C1 PNRR Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” FINANZIATO DALL’UNIONE EUROPEA - NextGenerationEU	<b>Eventuale adeguamento procedimenti e partecipazioni alle eventuali attività formative necessarie per incremento dello sviluppo delle competenze digitali</b>	



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

**Motivazione per eventuali scostamenti:**

Personale addetto:	Nominativo	Cat.	Profilo
	Pileri Antonella		(Area degli istruttori)

(Demografici)

Responsabile: Remigio Venanzi

<b>Obiettivo Operativo</b>	“Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)”		
<b>Peso</b>	33,33		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)	Miglioramento dei processi di erogazione dei servizi di e-government, con particolare riferimento all'estensione delle funzionalità di ANPR con l'ANSC;
<i>Beneficio ottenuto per l'utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</i>	Diffusione dei servizi digitali e rafforzamento della comunicazione a distanza fra PA e cittadino

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno		
Rilevazione di fine anno			
		Risultati	
	Indicatori (descrizione)	Atteso	Ottenuto
2	Garantire una costante attività di aggiornamento delle fasi e tempi inerenti ai procedimenti amministrativi mappati e di nuova attribuzione, nel rispetto ed in conformità ad eventuali modifiche normative e regolamentari che intervengono nel tempo.	<b>Aggiornamento normativo del 100% su tutti i procedimenti di competenza</b>	
	Implementazione dei processi di riorganizzazione e di	<b>Eventuale adeguamento procedimenti</b>	<b>e</b>



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

	razionalizzazione della gestione dei servizi strumentali e di adozione di sistemi di gestione orientati alla qualità.	<b>partecipazioni alle eventuali attività formative necessarie per incremento dello sviluppo delle competenze digitali</b>  <b>Gestione dei flussi informativi</b>	
<b>4</b>			

**Motivazione per eventuali scostamenti:**

Personale addetto:

Nominativo

Cat.

Profilo

Pileri Antonella

(Area degli istruttori)

(Affari Generali)

Responsabile: Remigio Venanzi

<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>ASSISTENZA ORGANI DI GOVERNO</b>		
<b>Peso</b>	<b>33,33</b>		
<b>Arco temporale</b>	<b>2025</b>		

<b>Misurazione degli impatti</b>	<b>Descrizione</b>
Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)	MANTENIMENTO E/O MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI DI ASSISTENZA AGLI ORGANI DI GOVERNO NELL'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI
<i>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</i>	



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

<b>Periodi di Verifica</b>	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione di fine anno	

		<b>Risultati</b>	
<b>Indicatori (descrizione)</b>		<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>
<b>1</b>	Assistenza all'Organo della Giunta comunale	Predisposizione della documentazione necessaria per la gestione delle competenze del Sindaco e degli	
<b>2</b>	Assistenza all'Organo consiliare	Predisposizione della documentazione necessaria per la gestione delle competenze del Consiglio comunale	

**Motivazione per eventuali scostamenti:**

Personale addetto:	Nominativo	Cat.	Profilo
	Pileri Antonella		(Area degli istruttori)



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

(AREA FINANZIARIA)  
Responsabile: Remigio Venanzi

<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>CONTABILIZZAZIONE ENTRATE USCITE – GESTIONE CIG</b>		
<b>Peso</b>	<b>70</b>		
<b>Arco temporale</b>	<b>2025</b>		

<b>Misurazione degli impatti</b>	<b>Descrizione</b>
Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)	Mantenimento e/o miglioramento dei servizi erogati e nei rapporti con il cittadino-utente.
<i>Beneficio ottenuto per l'utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</i>	Contabilizzazione delle fatture passive emissione dei mandati e controllo dei mandati andati a buon fine e sospesi- aggiornamento giornale di cassa predisposizione distinte controllo sospesi contabili in entrata e in uscita acquisizione cig nuova procedura anac

<b>Periodi di Verifica</b>	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno		
Rilevazione di fine anno			
	<b>Risultati</b>		
<b>Indicatori (descrizione)</b>	<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>	
Garantire una costante attività di aggiornamento delle fasi e tempi inerenti ai procedimenti amministrativi mappati e di nuova attribuzione, nel rispetto ed in conformità ad eventuali modifiche normative e regolamentari che intervengono nel tempo.	<b>Aggiornamento normativo del 100% su tutti i procedimenti di competenza</b>		



1			
---	--	--	--

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
-----------------------------------------------	--

Personale addetto:	Nominativo	Cat.	Profilo
	Matteucci Miranda		(Area degli Istruttori)

Obiettivo Operativo	SUPPORTO RENDICONTAZIONE PROGETTI		
Peso	30		
Arco temporale	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)	Raccolta e sistemazione documenti contabili ai fini della rendicontazione dei progetti.
<i>Beneficio ottenuto per l'utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</i>	Chiusura dei progetti e recupero fondi finanziati



Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno		
Rilevazione di fine anno			
	Risultati		
Indicatori (descrizione)	Atteso	Ottenuto	
1 Garantire una costante attività di aggiornamento delle fasi e tempi inerenti ai procedimenti amministrativi mappati e di nuova attribuzione, nel rispetto ed in conformità ad eventuali modifiche normative e regolamentari che intervengono nel tempo.	<b>Aggiornamento normativo del 100% su tutti i procedimenti di competenza</b>		
<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>			
Personale addetto:	Nominativo	Cat.	Profilo
	Matteucci Miranda		(Area degli Istruttori)

### 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”, noto anche con l’acronimo PTCP, per il triennio 2025/2027 **è allegato** al presente provvedimento, per farne parte integrante e sostanziale.

Circa il suddetto PTPC 2025/2027:

- rilevato che ANAC, in considerazione delle rilevanti difficoltà operative e organizzative incontrate dai comuni di più piccole dimensioni (con popolazione inferiore a 15.000 abitanti) ha definito delle modalità semplificate di applicazione degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione per i Comuni di piccole dimensioni;
- considerato che con la deliberazione di aggiornamento del Piano n 1074 del 21.11.2018 nel paragrafo avente per oggetto “Semplificazioni per l’adozione annuale del PTPC” l’ANAC ha indicato, per i Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti e ove non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti nonché ipotesi di disfunzioni amministrative



**Comune *di* Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

significative nel corso dell' ultimo anno, che gli stessi possono confermare i contenuti di quello già adottato, confermando, pertanto, il Piano già adottato;

- rilevato, altresì che in questo Comune non sono intercorsi, né in questo scorcio di anno 2025, né nell'anno 2024 e pregressi, eventi corruttivi e che nel corso degli ultimi anni non sono intervenute modifiche organizzative né particolari ipotesi di disfunzioni amministrative;

dato atto che questo Comune ha una popolazione inferiore ai 1.000 abitanti;

Tutto ciò premesso l'amministrazione conferma, per l'anno 2025, ai sensi di quanto disposto dall'ANAC con propria deliberazione n. 1074 del 21 novembre 2018 "aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione" – paragrafo avente per oggetto "Semplificazione per l'adozione del PTPC", il Piano anticorruzione e trasparenza 2024/2026 (il quale confermava quello 2023/2025, approvato – come allegato al PIAO 2023/2025 – con la DGC n. 35/2023).

Tra l'altro, solamente con la delibera del 31/01/2025 l'ANAC ha provveduto all'Aggiornamento 2024 al PNA 2022, rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti

## SEZIONE TERZA

### **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'ente è suddiviso in tre aree ed è così strutturato (con il sindaco responsabile del servizio, ai sensi dell' art. 53, comma 23, della legge 23.12.2000, n. 388) :

AREA AMMINISTRATIVA

AREA FINANZIARIA

AREA TECNICA:

#### **AREA AMMINISTRATIVA**

'Area Amministrativa possiede competenze molto ampie e diversificate, riconducibili principalmente ad attività amministrative di coordinamento generale e di comunicazione.

Le funzioni principali che si possono annoverare sono:

- supporto ai vari organi istituzionali del Comune;
- protocollazione e archiviazione della corrispondenza e degli atti;
- si occupa di tutti i compiti in ambito Demografico (Anagrafe, Statistica, Elettorale, Stato Civile, ecc.);
- si occupa di tutte le pratiche riguardanti il commercio;
- informare e mantenere i rapporti con il pubblico.



**Comune *di* Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

**PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO:**

n. 01 “Area degli istruttori “ (ex cat. C)

### **AREA FINANZIARIA**

L'area finanziaria si occupa di:

gestione finanziaria dell'ente;

discipline contabili, tributarie e fiscali, redazione del bilancio di previsione e del conto consuntivo, conto economico, conto del patrimonio;

pagamento delle spese e registrazione ed incasso delle entrate comunali;

assunzione e gestione dei mutui per la realizzazione di opere pubbliche;

gestione dei tributi comunali;

gestione dei procedimenti riguardanti il personale dipendente giuridico ed economico: assunzioni, trattamento economico e la cessazione del servizio;

gestione del servizio economato.

**PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO:**

n. 01 “Area degli istruttori “ (ex cat. C) a tempo determinato

### **AREA TECNICA**

L'area tecnica svolge:

funzioni di pianificazione del territorio, attraverso la predisposizione degli strumenti urbanistici generali ed attuativi, la gestione dell'edilizia agevolata, convenzionata privata e pubblica.

Si occupa di studi di programmi e di piani attuativi, varianti di strumenti urbanistici, progettazione interna ed esterna, cartografia e toponomastica. Svolge inoltre funzioni di gestione del territorio per quanto riguarda gli interventi privati (permessi di costruire, denunce di inizio attività, segnalazioni certificate di inizio attività, rilascio certificati di agibilità, certificati di destinazione urbanistica, ecc.) in applicazione dei vigenti Piano Regolatore Generale (P.R.G.) e Regolamenti Edilizi Comunali (R.E.C.).

Per quel che concerne i lavori pubblici, l'area tecnica amministra il patrimonio pubblico comunale attraverso la gestione:

del suolo e del sottosuolo, degli impianti tecnologici, degli impianti stradali, dei fabbricati e degli stabili pubblici. Predisporre, realizza e gestisce gli appalti di opere pubbliche.

Per quanto riguarda l'ambiente, svolge funzioni di controllo ambientale riguardanti gli scarichi, i rifiuti tossici attraverso controlli e sopralluoghi.

Svolge controlli in materia di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani.

L'area gestisce il patrimonio immobiliare del Comune, curando la manutenzione dei fabbricati e degli impianti; in particolare, curano gli interventi ordinari e straordinari riguardanti la gestione del suolo e i ripristini stradali, le manutenzioni stradali, la segnaletica orizzontale e verticale, gli interventi manutentivi di alberate, giardini pubblici e parchi gioco, nonché i controlli sui cimiteri.



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

## PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO:

Le dimissioni rassegnate a settembre 2024, dall'unico dipendente a tempo indeterminato, avente competenze tecniche, hanno, per ora, lasciato il Comune senza personale in organico, in questo servizio. Sono state poste in essere solamente soluzioni "tampone", stante la difficoltà assunzionali, (questo personale era finanziato da "fondi sisma", fondi non più previsti per altro dipendente, nemmeno in caso di pura e semplice sostituzione di personale, appunto, dimessosi) e per come anche riportato in apposito quesito richiesto alla Corte dei conti (tramite il CAL)

I profili professionali previsti attualmente dall'ente, stante le previsioni dettate dal CCNL 16 novembre 2022, delle prescrizioni dell'articolo 6 ter del [D.Lgs. n. 165/2001](#) e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, con modifica entro il giorno 1° aprile 2023, data di entrata in vigore della revisione dell'ordinamento professionale di cui al citato CCNL, in prossima definizione

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla [Legge n. 81/2017](#), che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali: Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi [n. 124/2015](#) ed [81/2017](#)) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, mentre al momento non risultano essere stipulate specifiche disposizioni contrattuali nazionali.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

Il lavoro agile, allo stato, stante la difficoltà a gestirlo, senza pregiudicare l'agibilità fisica negli uffici per gli utenti, non è ancora regolamentato.

In ogni caso, si rinvia successivi provvedimenti.

### 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

he l'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Il comune di Polino, non ha attualmente dipendenti in soprannumero o in eccedenza e conseguentemente, non deve avviare nel corso dell'anno 2024 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti

l'art. 2 del **d.lgs.165/2001** stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- l'art. 89 del **d.lgs. 267/2000** dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del **d.lgs.75/2017**, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con **Decreto 8/05/2018**, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*".

In ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, nonché le modalità di reclutamento per questo ente:

## A) Contenimento della spesa di personale

### A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la <u>riduzione delle spese di personale</u> , al lordo degli oneri riflessi a carico delle
------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

<p>legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di <u>ridurre</u> l'incidenza percentuale delle <u>posizioni dirigenziali</u> in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della <u>contrattazione integrativa</u>, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
<p>Art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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 55.</p>

## A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore massimo di riferimento dell'anno 2008 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € **202.560,83**;

<p>SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 562 DELLA L. 296/2006</p>	
<p>ANNO 2008</p>	<p>VALORE € 202.560,83</p>

Relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, le linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

<p><b>PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2024</b></p>		
<p>CAT.</p>	<p>PERSONALE DI RUOLO</p>	<p>N.</p>



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

C	Istruttore (Area degli istruttori – CCNL “Funzioni locali 16/11/2022	1
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI							
CA T.	PROFILO	SERVIZIO	ANN O 2025	ANN O 2026	ANN O 2027	MODALITA' DI ACCESSO	DECORRE NZA
C1	ISTRUTTORE CONTABILE	Servizio finanziario	1			1 g./settimana. Art.1 co.557 L.296/2006.	01/07/2025 -31/12/2027
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRAT IVO (area degli istruttori)	Servizi alla persona	1			Fondi “Sisma” Proroga tempo Determinato (eterofinanziate)	01/01/2025- 31/12/2025

## B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

### B1. Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto **“Decreto Crescita”**, **decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34**, convertito con modificazioni dalla **legge 28 giugno 2019, n. 58**, come modificato dal comma 853, art. 1 della **legge 27 dicembre 2019, n. 160** e dalla **legge 28 febbraio 2020, n. 8**, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto*



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

*del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";*

il **Decreto Ministeriale 17 marzo 2020** "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale ha dato attuazione al DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, e fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Non è ormai più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

## **B2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

### **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

L'art. 1 del **DM 17 marzo 2020**, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto l'art 57, comma 3-septies del **D.L. 104/2020**, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni 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 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. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Visto il **D.M. 21 ottobre 2020**, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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 a seguito del riparto della predetta spesa;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	566.836,71	461.496,04	552.326,19



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023			61.438,92
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	<b>443.979,73</b>		

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2023 (€ 103.761,27)/Media entrate al netto FCDE (443.979,73) = **23,37%**

## II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo n. **204** abitanti al 31.12.2023;

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
--------------------	-------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	------------------------------------------------



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1.000-1.999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2.000-2.999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3.000-4.999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5.000-9.999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10.000-59.999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60.000-249.999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250.000-1.499.999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1.500.000>	25,30%	4,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi in diverse casistiche:

### **FASCIA 1. Comuni virtuosi**

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

### **FASCIA 2. Fascia intermedia.**

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

### **FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.**

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **23,37 %**, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 (29,50%).



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla Tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

### **B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.**

#### **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2023 = € 443.979,73\*29,50% = 130.974,02 – 103.761,27 = € **27.212,75**.

#### **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 78.240,30\*34% = € **26.601,70**.

#### **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[X] l'incremento calmierato (€ 26.601,70) risulta inferiore all'incremento teorico (€ 27.212,75), il Comune può pertanto procedere ad assunzioni entro il valore dell'incremento calmierato come da tabella che segue:

Spesa di personale complessivamente prevista nel bilancio <b>2025</b> sulla base del programma assunzionale sopra riportato: € <b>117.261,12</b>
A detrarre
-Spesa di personale finanziata con Fondi SISMA: € <b>40.539,62</b>
-Spesa di personale finanziata con Fondi PNRR: € <b>40.539,62</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE AI FINI DELLA VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE:</b> € <b>36.181,88</b>
SPESA MASSIMA SOGLIA TABELLA 2 D.M. 17.03.2020: € <b>130.974,02</b> (=103.761,27 +27.212,75)



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

SPESA ECCEDENTE = (41.800,18 – 130.974,02) = - 89.173,84 < 0 OK.

### C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del **d.l. 90/2014** dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno **2009**, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art.9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per



**Comune di Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;
- i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 € 0,00; media anno 2007/2009: € 0			
Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2025 € <b>4.592,69</b> + oneri riflessi <b>1.730,52</b> = <b>6.323,21</b>			
Tipologia	2025	2026	2027
Contratto di somministrazione	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art.1 comma 557 Legge 311/2004	€ 6.323,21	€ 12.646,42	€ 12.646,42
<b>Totale</b>	<b>€ 6.323,21</b>	<b>€ 12.646,42</b>	<b>€ 12.646,42</b>

Considerato che:

- la Corte dei conti, Sez. Autonomie, con la delib. N. 15/2018/QMIG ( “*Applicabilità dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 agli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale*”) ha così statuito: “ *Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente.* ”
- che le somme previste nel presente atto, per il lavoro c.d. “flessibile”, sono davvero minimali e essenziali per garantire una basica agibilità istituzionale nei servizi indispensabili, in un orizzonte di programmazione volta al futuro inserimento di dipendenti in ruolo, nel (difficile) rispetto del D.M. 17 marzo 2020, la cui applicabilità, per enti così piccoli, è veramente problematica.

Ala luce delle considerazioni sopra esposte, è ragionevole ritenere che, escludendo il lavoro flessibile dal calcolo della Spesa massima di personale sostenibile, il valore netto ammonta a € (-81.079,23+6.323,21) = - 74.756,02, cioè rimane di valore negativo a indicare che non c’è sfioramento. Pertanto, così facendo l’Ente risulta rispettoso dei limiti di legge.



Comune **di** Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

## **F) Il trattamento accessorio del personale dipendente**

### **F1. Normativa**

Ricordato il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per cui *“a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”*;

Visto l'art. 33, comma 2 ultimo periodo del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che prevede che *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*;

Visto il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019 che esplicita come *“il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce le seguenti indicazioni sull'adeguamento del limite del trattamento accessorio: *“Il Decreto chiarisce che anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2). Sotto questo profilo, nelle premesse del Decreto è contenuta l'importante specificazione secondo cui “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”. Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33”*;

Richiamato l'art. 79, comma 6 del CCNL 2019/2021 per cui: *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.”*;



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

## F2. Verifica situazione dell'Ente

### **Risorse per l'incremento dell'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997**

Visto l'art. 79, comma 2 lettera b) del CCNL 2019/2021, che prevede “*Gli enti possono altresì destinare al fondo le risorse variabili per un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa*”;

Visto l'art. 79 comma 3 del CCNL 2019/2021 che prevede che gli enti possono incrementare, in base alle proprie capacità di bilancio, le risorse variabili di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018;

Atteso che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione e approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 non prevede la cifra della possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti

### **3. Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative**

Stante la responsabilità dei Servizi in capo al Sindaco, con il presente atto l'amministrazione quantifica per l'anno 2024 la somma di Euro 0,00 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa a titolo di retribuzione di posizione. A tale quota si aggiunge la retribuzione di risultato nella somma massima di Euro 0,00 pari al 25% dell'intero budget stanziato a titolo di indennità di posizione.

#### **I) Flessibilità del PTFP**

Il responsabile del servizio personale è autorizzato ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP.

Il responsabile del servizio personale è autorizzato a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

---

**Preso, quindi, atto che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale;



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

Dato atto, come sopra detto, che in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 **non si rilevano situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale;**

Dato atto, inoltre, che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2023;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 562, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore dell'anno 2008, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2025;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale in data odierna, il piano di azioni positive per il triennio 2025/2027;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- 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. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si approva il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2025/2027, prevedendo:

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI							
CA T.	PROFILO	SERVIZIO	ANN O 2025	ANN O 2026	ANN O 2027	MODALITA' DI ACCESSO	DECORRE NZA
C1	ISTRUTTORE CONTABILE	Servizio finanziario	1			1 g./settimana. Art.1 co.557 L.296/2006.	01/07/2025 -31/12/2027
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRAT IVO (area degli	Servizi alla persona	1			Fondi "Sisma". Proroga tempo Determinato (eterofinanziate)	01/01/2025- 31/12/2025



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

	istruttori)						
--	-------------	--	--	--	--	--	--

Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*.

Di dare le seguenti indicazioni rispetto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate e dell'istituto delle posizioni organizzative:

- Questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione e approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 non ha previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera b) (1,2% monte salari 1997) ed ai sensi dell'art. 79 comma 3 (0,22% monte salari 2018) del CCNL 2019/2021.

- Stante la responsabilità dei Servizi in capo al Sindaco, l'Amministrazione quantifica per l'anno 2025 la somma di Euro 0,00 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa a titolo di retribuzione di posizione. A tale quota si aggiunge la retribuzione di risultato nella somma massima di Euro 0,00 pari al 25% dell'intero budget stanziato a titolo di indennità di posizione;

Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

**Ricapitolando:**

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2024 era la seguente:

<b>PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2024</b>		
<b>CAT.</b>	<b>PERSONALE DI RUOLO</b>	<b>N.</b>
C	Istruttore (oggi “Area degli istruttori)	2
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

Le previsioni di assunzione, sono qui riportate:



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

**ANNO 2025**

<b>NUMERO POSTI</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>AREA</b>	<b>Figure professionali CCNL "Funzioni locali" 16/11/2022</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>
1	Istruttore Finanziario (Collaborazione art.557)	Finanziaria	Area degli istruttori	Part time	Assunzione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 1 g./settimana 01/07/2025-31/12/2025
1	Istruttore amministrativo <b>TEMPO DETERMINATO E PIENO</b>	Amministrativa	Area degli istruttori <b>PNRR</b>	Full time	Proroga Matteucci Miranda 01/01/2025-31/12/2025

**ANNO 2026**

<b>NUMERO POSTI</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>AREA</b>	<b>CATEGORIA ECONOMICA</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>
1	Istruttore Finanziario (Collaborazione art.557)	Finanziaria	Area degli istruttori	Part time	Assunzione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 1 g./settimana 01/01/2026-31/12/2026

**ANNO 2027**

<b>NUMERO POSTI</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>AREA</b>	<b>CATEGORIA ECONOMICA</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>
---------------------	------------------------------	-------------	----------------------------	----------------------	-------------------------------



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

<b>1</b>	<b>Istruttore Finanziario (Collaborazione art.557)</b>	<b>Finanziaria</b>	<b>Area degli istruttori</b>	<b>Part time</b>	<b>Assunzione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 1 g./settimana 01/01/2027- 31/12/2027</b>
----------	------------------------------------------------------------	--------------------	----------------------------------	------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMUNE DI POLINO							
Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2025/2027							
voci di spesa	anno 2008 consuntivo	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 consuntivo	anno 2025 preventivo	anno 2026 preventivo	anno 2027 preventivo
SEGRETARIO	10.299,08				25.940,34	25.940,34	25.940,34
RETRIBUZIONI + ONERI RIFLESSI	185.387,93				83.337,22	58.043,64	58.043,64
IRAP	15.757,97				5.483,56	3.819,25	3.819,25
BUONI PASTO + FORMAZIONE	0,00				2.500,00	0,00	0,00
<b>totale parziale</b>	<b>211.444,98</b>				<b>117.261,12</b>	<b>87.803,23</b>	<b>87.803,23</b>
eventuali esclusioni di spesa:							
Adeguamenti contrattuali e oneri riflessi	8.884,15				0,00	0,00	0,00
Diritti di rogito					0,00	0,00	0,00
Rimborso personale per elezioni					0,00	0,00	0,00
Personale finanziato con fondi SISMA					36.000,00	36.000,00	36.000,00
Personale finanziato con fondi PNRR					36.176,00	0,00	0,00
eventuali nuove assunzioni consentite dal DPCM per gli enti "virtuosi"					0,00	0,00	0,00
<b>totale esclusioni di spesa</b>	<b>8.884,15</b>				<b>72.176,00</b>	<b>36.000,00</b>	<b>36.000,00</b>
<b>totale annuo</b>	<b>202.560,83</b>				<b>45.085,12</b>	<b>51.803,23</b>	<b>51.803,23</b>
totale spesa triennio 2011/2013							
media spesa triennio 2011/2013							
<b>saldo</b>					<b>157.475,71</b>	<b>150.757,60</b>	<b>150.757,60</b>



Comune *di* Polino

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

## LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull’ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;
- Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- “[Decreto Brunetta n. 80/2021](#)” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO 9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Documento Unico di Programmazione del Comune.

Gli assi portanti del Piano 2024-2026 sono:

- a) organizzare l’offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell’organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l’offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell’ente e agli obiettivi mission e di servizio dell’ente”;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l’ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2025-2027 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto, in specie con l’utilizzo della piattaforma “Syllabus, anche in virtù della direttiva del 16 Gennaio 2025 (Direttiva del Ministro Zangrillo - 40 ore di formazione annue obbligatorie per tutti i dipendenti ).



**Comune *di* Polino**

[www.comune.polino.tr.it](http://www.comune.polino.tr.it)

---

- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1\_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 3) valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- 4) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Direzioni/Settori;
- 5) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2025-2027;
- 6) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- 7) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- 8) dare attuazione alle previsioni dettate dal [D.L. n. 36/2022](#) per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;
- 9) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
- 10) supportare l'utilizzazione del lavoro agile.