

**COMUNE DI  
SAN MARTINO IN PENSILIS**  
Provincia di Campobasso

**P.I.A.O.**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2025 – 2027**

- *Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;*
- *Decreto Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;*

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il presente atto viene predisposto dal Vice Segretario Comunale reggente, con l'ausilio dei Responsabili dei Settori e dei dipendenti, nonché secondo le indicazioni della Giunta Comunale.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 31.01.2025.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

<b>SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Comune di</b>	San Martino in Pensilis
<b>Indirizzo</b>	Largo Baronale n. 15
<b>Recapito telefonico</b>	0875604243
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.comune.sanmartinoinpensilis.cb.it/">https://www.comune.sanmartinoinpensilis.cb.it/</a>
<b>e-mail</b>	comune@comune.sanmartinoinpensilis.cb.it
<b>PEC</b>	comune.sanmartinoinpensiliscb@pec.it
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00067510701
<b>Sindaco</b>	Giovanni Di Matteo
<b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b>	17 (trattasi di n. 11 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato e n. 6 unità di personale a tempo parziale e indeterminato)
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	4471

### **CONTESTO INTERNO**

Il Comune di San Martino in Pensilis è un Ente con popolazione di poco inferiore ai 5.000 abitanti (4.471 al 31.12.2024) che sorge nel basso Molise, ad immediato ridosso della fascia costiera adriatica. L'amministrazione comunale è stata eletta nel 2024 ed il Consiglio Comunale è composto da tredici consiglieri comunali compreso il Sindaco. La Giunta comunale è composta da quattro assessori (oltre al Sindaco) di cui uno nominato vicesindaco e sono rappresentati entrambi i sessi.

Il Comune di San Martino in Pensilis è un Paese di medie dimensioni, con il secondo territorio, per estensione, del Molise e con un tessuto economico/sociale costituito prevalentemente da agricoltori, pensionati, terziario e servizi. Il contesto locale, ultimamente, così come nei paesi limitrofi, è interessato da piccoli fenomeni malavitosi (si sono registrati alcuni furti in abitazioni) ma, comunque, la qualità di vita è buona.

### **CONTESTO INTERNO**

L'analisi del contesto interno focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative alla organizzazione alla gestione operativa dell'ente in grado di influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

La struttura organizzativa dell'Ente, di cui alla deliberazione di Giunta comunale n.79/2024, è articolata in quattro diversi Settori al quale fanno riferimento uno o più servizi, nello specifico:

1. SEGRETERIA COMUNALE al quale fan capo i seguenti servizi:

- Assistenza e verbalizzazione provvedimenti Consiglio comunale, Giunta comunale;
- Controllo e pubblicazione provvedimenti amministrativi;
- Gestione sistema registrazione audio-video sedute Consiglio comunale;
- Servizio consulenza giuridico-amministrativa agli organi istituzionali;
- Servizio controllo interno, piani e programmi di competenza del Segretario comunale;
- Servizio di controllo interno e di controllo di gestione;

SETTORE DEMOGRAFICO Servizio demografici (anagrafe, stato civile, elettorale)

AREA UNICA POLIZIA LOCALE

- Servizio Polizia Stradale;
- Servizio Gestione Verbali;
- Servizio Polizia amministrativa;
- Servizio Polizia commerciale;
- Servizio edilizia e ambiente;
- Servizio Polizia giudiziaria;
- Servizio viabilità e segnaletica;
- Servizio notifiche atti di P.G. e atti urgenti;

## 2. SETTORE AFFARI FINANZIARI E TRIBUTI, INFORMATIZZAZIONE

- Servizio bilancio e rendiconto;
- Servizio ragioneria e fiscale;
- Servizio programmazione e politiche comunitarie;
- Servizio tributi (gestione entrate tributarie, patrimoniali, canoni idrici, impianti pubblicitari; riscossione coattiva e gestione contabile delle entrate del settore)
- Trattamento economico-contributivo del personale e degli organi istituzionali;
- Servizio sistemi informativi;

## 3. SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

- Servizio atti istituzionali e ordinanze;
- Servizio segreteria di Settore;
- Servizi generali e protocollo
- Servizio contenzioso;
- Servizio personale (trattamento giuridico del personale);
- Servizio sport e gestione impianti sportivi;
- Servizio statistica;
- Servizio CUP;

## SETTORE CULTURA, SOCIALE, COMMERCIO

- Servizio cultura (cultura, turismo e spettacoli; pubblica istruzione, infanzia e asili nido);
- Servizio sociale (politiche socio-assistenziali, per la salute e qualità della vita; piano sociale di zona; Politiche giovanili e occupazionali);
- Servizio commercio, artigianato e SUAP;

## 4. SETTORE LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA

- Servizio Lavori pubblici e opere pubbliche;
- Servizio sicurezza sul lavoro, protezione civile e gestione automezzi;
- Servizio cimiteriale;
- Servizio espropri.
- Servizio urbanistica (edilizia privata e abusi; edilizia pubblica e interventi di edilizia integrata e complessa; regolamentazione, programmazione, pianificazione del territorio, Sit e Sue; verde pubblico e politiche per l'energia);

- Servizio manutenzione e sicurezza sul lavoro;
- Servizio patrimonio e autorizzazioni occupazione suolo pubblico (anche in materia di commercio);

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per gli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato, si rimanda alla Sezione Strategica del Dups 2025/2027, come da nota di aggiornamento approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 31.01.2025 e al Bilancio di Previsione Finanziario 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 31.01.2025.

Il valore pubblico viene altresì creato garantendo l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione. Rilevano, quindi, l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, compresi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione e in formati facilmente leggibili e comprensibili. Invero, l'ufficio servizi sociali si occupa e si occuperà delle incombenze riguardanti aspetti riguardanti l'inclusione sociale, i contributi, affidamenti per servizi ecc., mentre tutti gli uffici garantiranno la piena accessibilità sia fisica che informatica.

#### 2.2 Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene opportuno, anche al fine della successiva attribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti di questa sotto sezione.

Gli obiettivi di performance sono le attività, le azioni, gli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità di Giunta e orientati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella relazione programmatica di mandato, nel DUP e nel Piano delle Performance inserito nel PIAO, di carattere operativo e/o strategico. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

Di seguito si individuano gli obiettivi inerenti le performance 2025-2027:

#### SETTORE: SEGRETERIA COMUNALE - DEMOGRAFICO

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE E PESO OBIETTIVO	TERMINE
--------------	-------------	-----------------------------	---------

Obiettivo n. 1 – Assistenza e verbalizzazione provvedimenti Consiglio comunale, Giunta comunale	Rispetto delle tempistiche relative agli adempimenti di legge e massima pubblicizzazione e trasparenza degli atti amministrativi	% di realizzazione Peso Obiettivo 40%	31/12/2025
Obiettivo n. 2 – Servizio consulenza giuridico-amministrativa agli organi istituzionali	Rapporti con le altre Pubbliche Amministrazioni e con i vari Organi Istituzionali	% di realizzazione Peso Obiettivo 20%	31/12/2025
Obiettivo n. 3 – Servizio controllo interno, piani e programmi	Controlli sulla corretta formazione degli atti amministrativi (acquisizione CIG, DURC, ecc.) – Procedure di acquisto servizi/beni/lavori	% di realizzazione Peso Obiettivo 30%	31/12/2025
Obiettivo n. 4 – Anticorruzione e Trasparenza	Verifica dei dati mancanti ed implementazione sezioni Amministrazione Trasparente di competenza.	% di realizzazione Peso Obiettivo 10%	31/12/2025

### SETTORE: POLIZIA URBANA

<b>N. OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>INDICATORE E PESO OBIETTIVO</b>	<b>TERMINE</b>
Obiettivo n. 1 – Organizzazione ed effettuazione dei servizi mensili e settimanali da svolgere	Rispetto delle tempistiche per l'espletamento delle verifiche di competenza da effettuare sul territorio comunale	% di realizzazione Peso Obiettivo 40%	31/12/2025
Obiettivo n. 2 – Digitalizzazione	Corretto caricamento dei dati e gestione informatizzata degli Atti di Settore in uscita (autovelox – SANA)	% di realizzazione Peso Obiettivo 30%	31/12/2025
Obiettivo n. 3 – Verifica pagamenti violazioni cds	Verifica dei pagamenti derivanti dalle violazioni accertate del CDS ai fini della rendicontazione annuale	% di realizzazione Peso Obiettivo 20%	31/12/2025
Obiettivo n. 4 – Anticorruzione e Trasparenza	Verifica dei dati mancanti ed implementazione sezioni Amministrazione Trasparente di competenza.	% di realizzazione Peso Obiettivo 10%	31/12/2025

**SETTORE: AFFARI FINANZIARI E TRIBUTI, INFORMATIZZAZIONE**

<b>N. OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>INDICATORE E PESO OBIETTIVO</b>	<b>TERMINE</b>
Obiettivo n. 1 – Piattaforma Crediti Commerciali e FGDC	Allineamento dei dati della piattaforma per la certificazione dei crediti (PCC) allineato alle fatture emesse dal SDI con le fatture effettuate, pagate e non ancora comunicate alla piattaforma dei crediti commerciali ai fini della corretta individuazione del fondo di garanzia dei crediti commerciali da iscrivere nel bilancio di previsione annuale.	% di realizzazione Peso Obiettivo 40%	31/12/2025
Obiettivo n. 2 – Tributi e informatizzazione	Verifica e rispetto delle scadenze - Controllo dei pagamenti – Piattaforma PagoPa	% di realizzazione Peso Obiettivo 30%	31/12/2025
Obiettivo n. 3 – Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni	% di realizzazione Peso Obiettivo 20%	31/12/2025
Obiettivo n. 4 – Anticorruzione e Trasparenza	Verifica dei dati mancanti ed implementazione sezioni Amministrazione Trasparente di competenza.	% di realizzazione Peso Obiettivo 10%	31/12/2025

**SETTORE: AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI - CULTURA, SOCIALE, COMMERCIO**

<b>N. OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>INDICATORE E PESO OBIETTIVO</b>	<b>TERMINE</b>
Obiettivo n. 1 – Servizi alla collettività	Soddisfazione dei bisogni complessivi della collettività servita e del personale impiegato nell'Ente - Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati	% di realizzazione Peso Obiettivo 40%	31/12/2025

Obiettivo n. 2 – Erogazioni liberalità in favore di associazioni	Verifica e rispetto del regolamento, richieste/concessioni/erogazioni ed eventuali rendicontazioni	% di realizzazione Peso Obiettivo 20%	31/12/2025
Obiettivo n. 3 – Inclusione sociale	Verifica delle politiche socio-assistenziali, per la salute e qualità della vita – Collaborazione con Enti (ATS) e associazioni	% di realizzazione Peso Obiettivo 30%	31/12/2025
Obiettivo n. 4 – Anticorruzione e Trasparenza	Verifica dei dati mancanti ed implementazione sezioni Amministrazione Trasparente di competenza.	% di realizzazione Peso Obiettivo 10%	31/12/2025

### SETTORE: LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE E PESO OBIETTIVO	TERMINE
Obiettivo n. 1 – Attuazione progetti di investimento PNRR	Adozione provvedimenti di competenza per completamento dei progetti PNRR Affidamento dei servizi, lavori e forniture entro i termini previsti dal legislatore. Monitoraggi PNRR	% di realizzazione Peso Obiettivo 40%	31/12/2025
Obiettivo n. 2 - Gestione pratiche di competenza servizio tecnico	Gestione pratiche edilizie/Abusivismo - Monitoraggio proventi dai permessi di costruire	% di realizzazione Peso Obiettivo 30%	31/12/2025
Obiettivo n. 3 – Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni	% di realizzazione Peso Obiettivo 20%	31/12/2025
Obiettivo n. 4 – Anticorruzione e Trasparenza	Verifica dei dati mancanti ed implementazione sezioni Amministrazione Trasparente di competenza.	% di realizzazione Peso Obiettivo 10%	31/12/2025

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- 1) Trasparenza amministrativa: pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell'Ente di competenza delle rispettive aree e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Ogni Responsabile del Servizio dovrà provvedere ad implementare e tenere

aggiornate le informazioni oggetto di pubblicazione.

- 2) Attuazione misure anticorruzione. Garantire inoltre un elevato standard degli atti amministrativi sotto il profilo tecnico burocratico e motivazionale. Rendere l'attestazione, per gli affidamenti diretti, di assenza di conflitto di interessi.
- 3) Osservanza delle disposizioni del codice di comportamento. Assoluto divieto di porre in essere comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'Ente.
- 4) Dare compiuta attuazione degli atti di programmazione contenuti nel bilancio e nel programma delle OO.PP.
- 5) Adozione misure e comportamento per il conseguimento dell'obiettivo del risparmio energetico.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Premessa

La **legge 190/2012** - anche nota come “legge anticorruzione” o “legge Severino” - reca le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; la legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012. Il contesto nel quale le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione sono adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia, nonché dalle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito, PNA). Come previsto dall'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012, attraverso il PNA l'Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, co. 4, lett. a), l. 190/2012).

L'art. 6 del **DL n. 80/2021**, convertito in Legge n. 131/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

In attuazione dei c. 5 e 6 dell'art. 6 del DL 80/2021 sono stati predisposti:

- il **DPR 81/2022** “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” (già emanato, pubblicato sulla GU del 30/06/2022);
- il **Decreto Interministeriale** che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao e le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012. Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

**In proposito si rimanda al Piano della prevenzione della corruzione 2025/2027 dell'Ente che dettaglia i “Rischi corruttivi e trasparenza” come previsto dalla Legge n. 190/2012 e consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, § 10 rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.**

### Obblighi di trasparenza

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

**Come previsto dal PNA 2022, viene individuata, all'interno della sezione Amministrazione trasparente, una sotto-sezione denominata “Attuazione misure PNRR”, articolata secondo le misure di competenza dell'Amministrazione.**

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1– STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La macrostruttura, come da vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, si articola come segue:

- SETTORE - SEGRETERIA COMUNALE - DEMOGRAFICO - POLIZIA URBANA;
- SETTORE - AFFARI FINANZIARI E TRIBUTI, INFORMATIZZAZIONE
- SETTORE - AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI - CULTURA, SOCIALE, COMMERCIO;
- SETTORE - LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA;

La Responsabilità del Settore SEGRETERIA COMUNALE - DEMOGRAFICO - POLIZIA URBANA, è assegnata a n. 1 dipendente a tempo parziale e determinato ex. Cat. D6, inquadrato nell'Area Funzionari e dell'E.Q., Funzionario amministrativo, ex art.1 c.557 legge 311/2004, svolgente anche le funzioni di Vice-Segretario comunale (decreto sindacale n. 22 del 03/12/2024).

La Responsabilità del Settore AFFARI FINANZIARI E TRIBUTI, INFORMATIZZAZIONE è assegnata a n. 1 dipendente a tempo parziale e determinato ex. Cat. D7, inquadrato nell'Area Funzionari e dell'E.Q., Funzionario contabile, ex art.1 c.557 legge 311/2004, (decreto sindacale n. 20 del 30/09/2024).

La Responsabilità del Settore AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI - CULTURA, SOCIALE, COMMERCIO è assegnata a n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato ex. Cat. D1, inquadrato nell'Area Funzionari e dell'E.Q., Funzionario amministrativo, (decreto sindacale n. 21 del 03/12/2024).

La Responsabilità del Settore LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA è assegnata a n. 1 dipendente a tempo parziale e determinato ex. Cat. C1, inquadrato nell'Area Istruttori, ex art.1 c.557 legge 311/2004, (decreto sindacale n. 15 del 01/07/2024).

All'interno del Settore AFFARI FINANZIARI E TRIBUTI, INFORMATIZZAZIONE, sono assegnati n. 2 dipendenti a tempo parziale e determinato: n. 1 ex. Cat. C5, inquadrato nell'Area degli Istruttori, Istruttore Contabile, ex art.1 c.557 legge 311/2004, 12 ore settimanali, e n. 1 ex. Cat. C6, inquadrato nell'Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo, ex art.1 c.557 legge 311/2004, 12 ore settimanali;

### 3.2 – DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori e Operatori Esperti	Totale
Donne	0	4	2	6
Uomini	2	2	7	11
Totale	2	6	9	17

Nell'Ente prestano servizio aggiuntivo n. 5 unità, di cui n. 2 donne e n. 3 uomini.

### 3.3 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro a distanza, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti.

Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

L'Amministrazione con Deliberazione di Giunta comunale n. 77 dell'11/07/2024, ha approvato il Regolamento per la Disciplina del Lavoro a Distanza.

### 3.4 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020 anno 2025.

ANNO		2025
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE
	2023	977
		FASCIA
		8
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		
	ANNI	VALORE
	2023	150.394,34 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		
		281.714,30 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		
	2021	1.294.004,70 €
	2022	1.274.997,67 €
	2023	1.171.287,47 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
		1.246.763,28 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		
	2023	21.200,37 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		
		1.225.562,91 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		
		12,27%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		
		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		
		33,50%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI		
ENTE VIRTUOSO		
ENTE VIRTUOSO		
ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		
		211.146,72 €
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		
		361.541,06 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		
	2025	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		
		98.600,04 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		
		0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		
		98.600,04 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		
		380.314,43 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		
		361.541,06 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		
	2025	361.541,06 €
ENTE INTERMEDIO		
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)		
Entrate correnti da rendiconto di gestione		
	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione		
	2023	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti		
	2024	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		
	2024	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		
	2025	
ENTE NON VIRTUOSO		

## 1.1 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art.39 della L27/12/1997 n.449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482;

-che a norma dell'art.91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

-che a norma dell'art.1, comma102, L.30/12/2004, n.311, le amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2 e all'articolo 70 comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

-che ai sensi dell'art.19, comma 8, della L.28/12/2001, n.448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della legge 449/1997 e smi;

-che ai sensi dell'art.6 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs.n.75/2017, l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art.6-ter, deve tenere conto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

-che l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30-04-2019 (decreto crescita), convertito in Legge n. 58 del 28-06-2019, ha previsto un nuovo modo di calcolo delle possibili assunzioni, infatti la legge introduce, per i comuni, una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti (Sez. Controllo Emilia Romagna- delib. n. 32/2020/PAR: *"si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate, del FCDE (...) stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile"*);

-che, quindi, le nuove regole, in particolare quelle inerenti le nuove assunzioni a tempo indeterminato e sulla spesa del personale, sono operative dall'emanazione di specifico Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione;

-che in data 17 marzo 2020 (Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020) è stato pubblicato il Decreto interministeriale (Funzione pubblica, Economia e Interno) citato dal titolo *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che ha individuato 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;

-che detto Decreto interministeriale ha, altresì, individuato 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;

-che l'applicazione delle disposizioni dettate dall' articolo 33, comma 2, del decreto legge 34/2019 (cosiddetto decreto Crescita) come attuato dal decreto 17 marzo 2020, non prevede alcuna fase transitoria;

-che come chiarito dalla Sez. Lombardia della Corte dei Conti, parere del 29.05.2020 n. 74, il piano triennale del fabbisogno di personale rappresenta «nell'ambito del concetto della programmazione, uno strumento diretto a rilevare le esigenze dell'amministrazione, si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze», come tale, chiarisce la Corte, essendo appunto un programma e non uno strumento attuativo, è semplicemente «uno strumento programmatico che precede l'attività assunzionale dell' ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto»;

-che tale programma «essendo preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, non può segnare con la sua adozione la data per l'individuazione della normativa da applicare a detta procedura, e segnatamente ai

criteri di determinazione della relativa spesa, sottoposta, invece, sulla base del principio *tempus regit actum*, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento» (Corte dei Conti Lombardia, parere 74/2020);

-che per quanto sopra si deduce, più chiaramente, che alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, in assenza di una disciplina transitoria dettata dal legislatore, va applicata la nuova normativa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, indipendentemente dalla precedente adozione del piano di fabbisogno, che si configura, per come spiegato dalla Corte Lombardia, solo come strumento flessibile allo *jus superveniens* in materia di spesa del personale;

-che per quanto riguarda il dubbio se la mobilità riveste ancora carattere neutro e non rientra nella nuova normativa, con lo stesso parere, la Corte evidenzia che, nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), 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;

-che all'art. 4, comma 1, del DPCM richiamato, vengono indicati alla Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;

-che per i comuni di fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti il valore soglia è 31,20%;

-che il comma 2, del citato art. 4 dispone che, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

-che l'art. 5, dispone, che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato nel nostro caso 2019, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, in sintesi per il Comune di San Martino in Pensilis come di seguito:

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%

-che per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando: il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica; i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di

-che, a norma dell'art. 6, comma 1, del Decreto del 17.03.2020, 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 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, per il Comune di San Martino in Pensilis come di seguito:

comuni da 3.000 a 4.999 abitanti - valore soglia 31,20%;

-che a decorrere dal 2025, per 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% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

-che dai calcoli effettuati in conformità alla normativa vigente allegato A, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'Ente è 24,93 quindi inferiore al valore soglia minimo 27,20% (calcolato sulla base di fasce demografiche predefinite per Legge); e, pertanto, è possibile incrementare la spesa del personale per spese assunzioni a tempo indeterminato;

Vista la deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 31.01.2025, concernente il Documento Unico di

Programmazione per il periodo 2025-2027;

Atteso che con deliberazione di Giunta Comunale è stata prevista l'utilizzazione presso questo Ente, a tempo parziale e determinato, ex art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004 n. 311, di:

- n. 1 funzionario (ex istruttore direttivo contabile, cat. D CCNL), a tempo parziale, determinato, a 12 ore settimanali;
- n. 1 istruttore (contabile, ex cat. C CCNL Funzioni Locali), a tempo parziale, determinato, a 12 ore settimanali;
- n. 1 istruttore (informatico, ex cat. C CCNL Funzioni Locali), a tempo parziale, determinato, a 12 ore settimanali;
- n.1 funzionario (ex cat. D6 CCNL Funzioni Locali) per lo svolgimento delle funzioni di vice segretario comunale;
- n. 1 istruttore (tecnico, ex cat. C1 CCNL Funzioni Locali), per 12 ore settimanali;

Il Comune di San Martino in Pensilis risulta beneficiario di un contributo pubblico dell'importo complessivo pari a € 230.197,38 da destinare alla stipula di n. 2 contratti di collaborazione ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 da impiegare per la stipula di due contratti di collaborazione della durata massima di 36 mesi con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato relativamente al profilo FT (Tecnici);

Considerato che, pertanto, delle n. 2 unità sopra emarginate, all'esito della procedura di selezione prevista, è stata incrementata la dotazione organica dell'Ente, per un periodo massimo di 36 mesi consecutivi per n.1 unità;

Assunto che, al netto delle unità di personale sopra emarginate, alla data del 31.12.2024 il personale dell'Ente è di n. 17 unità, come riassunto nel prospetto allegato:

N.	AREA CCNL FUNZIONI LOCALI	ORARIO – part time/full time
1	OPERATORI (EX CAT. A4)	94,44 (P.T.)
2	OPERATORI (EX CAT. A5)	94,44 (P.T.)
3	OPERATORI (EX CAT. A5)	94,44 (P.T.)
4	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B4)	100 (F.T.)
5	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B4)	100 (F.T.)
6	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B5)	100 (F.T.)
7	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B5)	100 (F.T.)
8	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B5)	100 (F.T.)
9	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B4)	83,33 (P.T.)
10	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	100 (F.T.)
11	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	100 (F.T.)
12	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	100 (F.T.)
13	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	50 (P.T.)
14	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	50 (P.T.)
15	ISTRUTTORI (EX CAT. C6)	100 (F.T.)
16	FUNZIONARI (EX CAT. D1)	100 (F.T.)
17	FUNZIONARI (EX CAT. D1)	100 (F.T.)

- che, date le disposizioni di cui al Decreto 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, occorre procedere alla modifica dei provvedimenti concernenti la programmazione triennale di fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, per quanto concerne la fissazione del valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, demandando a successivi ed eventuali provvedimenti l'individuazione del personale da assumere in rapporto a detta capacità assunzionale e fermo restando quanto già stabilito con il provvedimento di questo Organo n. 65/2021;

A seguito dell'istruttoria eseguita e delle esigenze di organizzazione degli uffici, il fabbisogno di personale

per il triennio 2025/2027, annualità 2025, secondo il CCNL Funzioni Locali vigente è il seguente:

N.	AREA CCNL FUNZIONI LOCALI	ORARIO – part time/full time
1	OPERATORI (EX CAT. A4)	94,44 (P.T.)
2	OPERATORI (EX CAT. A5)	94,44 (P.T.)
3	OPERATORI (EX CAT. A5)	94,44 (P.T.)
4	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B4)	100 (F.T.)
5	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B4)	100 (F.T.)
6	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B5)	100 (F.T.)
7	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B5)	100 (F.T.)
8	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B5)	100 (F.T.)
9	OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B4)	83,33 (P.T.)
10	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	100 (F.T.)
11	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	100 (F.T.)
12	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	100 (F.T.)
13	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	50 (P.T.)
14	ISTRUTTORI (EX CAT. C1)	50 (P.T.)
15	ISTRUTTORI (EX CAT. C6)	100 (F.T.)
16	FUNZIONARI (EX CAT. D1)	100 (F.T.)
17	FUNZIONARI (EX CAT. D1)	100 (F.T.)

VERIFICATO il rispetto dei vincoli imposti dal comma 557 dell'art 1 legge 296/2006 che stabilisce che la spesa di personale non può essere superiore alla media 2011/2013 che è pari ad €1.139.645,63;

- anno 2011 €1.254.163,30
- anno 2012 €1.091.145,27
- anno 2013 €1.073628,33
- Media 2011-2013 € 1.139.645,63

VERIFICATO il rispetto del vincolo per le assunzioni a tempo determinato imposti dal D.L. n. 90/2014, il quale stabilisce che non è più previsto per i Comuni il tetto del 50% delle spese sostenute allo stesso titolo nell'anno 2009, a condizione che l'ente abbia rispettato il tetto alla spesa del personale, ma occorre restare all'interno del tetto della spesa del personale sostenuta allo stesso titolo nel 2009 che risulta pari ad euro 77.000,00;

CONSIDERATO che le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- avere rispettato il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della legge finanziaria 2007 per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza;
- avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- avere adottato il bilancio preventivo e il conto consuntivo entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i

termini fissati;

RITENUTO, pertanto, di procedere all'aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale 2025/2027 e di quello occupazionale per l'anno 2025 da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente, modificando i precedenti provvedimenti in materia di fabbisogno di personale (circa il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte), in ottemperanza a quanto disposto con Decreto 17 marzo 2020 e salvo diverse determinazioni della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali successivamente all'approvazione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale;

VISTI:

l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 sulla spesa di personale a tempo determinato;

VISTO:

- il prospetto allegato e parte integrante del presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

VISTA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

RITENUTO pertanto di adottare il piano triennale di fabbisogno del personale 2025/2027 e di quello occupazionale per l'anno 2025, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali;

VISTO:

-l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti (allegato) rilasciato in ordine alla programmazione triennale fabbisogno personale;

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

Di CONFERMARE che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all' art. 33 del D. Lgs .1 n. 165/2001, al momento non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

ALLEGATO A

Calcolo valore soglia

---

Secondo quanto previsto dal decreto del 17 marzo 2020 in attuazione delle disposizioni di cui all'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019 i comuni possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

Determinazione del valore soglia:

<i>Spesa del personale rendiconto 2023</i>	A)	€ 612.670,64
<i>ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2021</i>		€ 3.493.862,45
<i>ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022</i>		€ 3.979.725,51
<i>ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2023</i>		€ 3.701.602,03
<i>TOTALE ENTRATE TRIENNIO 2021-2023</i>		€ 11.175.188,99
<i>MEDIA ENTRATE ACCERTATE TRIENNIO 2021/2023</i>		€ 3.725.062,99
<i>FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2023</i>	-	€ 322.337,61
	B)	€ 3.402.725,38
<i>RAPPORTO TRA SPESA DEL PERSONALE E ENTRATE CORRENTI- VALORE SOGLIA COMUNE DI SAN MARTINO IN PENSILIS (27,00%)</i>	A/B	18,00%

VALORE DI RIFERIMENTO TABELLA 1 ART 4 COMMA 1 DM 17 MARZO 2020: 27,20%

VALORE DI RIFERIMENTO TABELLA 3 ART 6 COMMA 1 DM 17 MARZO 2020: 31,20%

INCREMENTO SPESA PERSONALE TABELLA 2 (LETT. D), ART. 5, COMMA 1

COMUNI	2021	2022	2023	2024	2025
comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%	30,0%

CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE (POTENZIALE)

Spesa del personale anno 2018 € 862.974,34

ANNO 2024 (percentuale di incremento 28%) € 70.668,29

ANNO 2025 (percentuale di incremento 30%) € 75.716,02

ANNO 2026 (percentuale di incremento 32%) € 80.763,52

*Verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006*

Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013	€ 1.139.645,63

--	--

*Spesa personale a tempo indeterminato anno 2025*

*(spesa personale in servizio al 31.12.2024 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2025, compreso incremento trattamento economico accessorio): € 743.938,74*

*Spesa personale a tempo indeterminato anno 2025*

*(non sono previste nuove assunzioni): € 707.806,74*

L'Ente con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 26/04/2024 ha approvato il Rendiconto di Gestione 2023, utile al fine del calcolo di cui alla tabella su riportata, in seguito all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2024 da parte del Consiglio comunale, sarà ricalcolata la nuova capacità assunzionale come previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 ed eventualmente apportate modifiche alla presente programmazione del fabbisogno del personale.

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2025/2027**

<b>ANNO 2025</b>					
<b>Unità</b>	<b>Area di classificazione (CCNL 16.11.2022)</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Servizio di assegnazione Ente</b>	<b>Tempo Indeterminato – Tempo Determinato</b>	<b>Full-Time Part-Time</b>
XX	Area degli istruttori	Istruttore Amministrativo	Servizio Amministrativo	Indeterminato	F.T
XX	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore Tecnico	Servizio Tecnico	Indeterminato	F.T.

## PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2025/2027

ANNO 2025					
Unità	Area di classificazione (CCNL 16.11.2022)	Profilo professionale da coprire	Servizio di assegnazione Ente	Tempo Indeterminato – Tempo Determinato	Full-Time Part-Time
XX	Area degli istruttori	Istruttore Vigilanza	Servizio Polizia Locale	Determinato ex art.1 c.557 legge 311/2004	P.T. 12 ore
XX	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore direttivo contabile	Servizio Finanziario	Determinato ex art.110 del TUEL	P.T. 18 ore

### 3.4.1 – FORMAZIONE DEL PERSONALE

Con direttiva del Ministero per la pubblica amministrazione 24 marzo 2023, è stato istituito il nuovo portale del Dipartimento della funzione pubblica dedicata al miglioramento delle competenze di tutto il personale delle pubbliche amministrazioni, c.d. “Syllabus”. Per quanto riguarda gli obiettivi di formazione e in conformità a quanto stabilito dalla direttiva suddetta, l’ente aderirà al portale Syllabus entro il 30 giugno p.v. con l’obiettivo di fornire entro la fine del 2025 contenuti formativi digitali ad almeno il 30% dei propri dipendenti, per implementarli fino al 55% entro il 2026 e ad almeno il 75% entro il 2027.

### 3.4.2 – OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL’ENTE

#### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

##### Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall’art. 48 del Dlgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare *“la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l’art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L’art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del

comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” in particolare all'art. 7 prevedendo che “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG “*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità “*l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza*”.

### **La situazione nel Comune di San Martino in Pensilis**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente attualmente in servizio presenta il seguente quadro:

Dipendenti	Cat A	Cat B	Cat C	Cat D	Vice Segretario
Donne	0	2	4 + 1*	1*	0
Uomini	3	4	2 + 2*	2	1*
Totale	3	6	9	3	1

\* dipendenti assunti ex art. dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 part-time al 33,33%;

La valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese. Come ricordato nella Direttiva sopra citata “*un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori*”.

*e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”.*

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è orientato in questa direzione, nell'obiettivo di favorire soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari, nonché la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni sia residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna.

## **OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

Il Comune di San Martino in Pensilis nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, composto come previsto dalla normativa;
- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, garantendo il rispetto delle pari opportunità nell'eventualità di procedure di reclutamento del personale;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

## **AZIONI POSITIVE**

Il C.U.G. potrà elaborare proposte finalizzate alla implementazione di azioni positive alternative, integrative o sostitutive di quelle appresso elencate, che costituiscono il piano degli interventi immediatamente operativo:

### **Azione: 1. Titolo: Formazione e Attività del C.U.G.**

Accrescere la formazione dei membri del C.U.G. sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi. Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del C.U.G..

### **Azione: 2. Titolo: indagini conoscitive sul benessere organizzativo**

Il C.U.G. effettuerà la relazione annuale al fine di monitorare l'attuazione dei principi di parità, pari

opportunità, benessere organizzativo, e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

### **Azione: 3. Titolo: Ambiente di lavoro**

L'ente si impegna nel triennio 2025/2027 a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti a svilire il dipendente, anche in forma indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto, definisce di individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere del personale; promuovere informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità; accrescere la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere e alla lotta alle discriminazioni.

### **Azione: 4. Titolo: Reclutamento di personale**

L'Ente, nell'eventualità di procedure di assunzione di personale, si propone ogni misura per facilitare l'equilibrio di genere nella gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc.) in modo che sia improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne.

Nello specifico per il triennio 2025/2027, dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nella redazione di bandi di concorso/di selezione per l'assunzione del personale sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera;
- nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne;
- nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;
- ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

### **Azione: 5. Titolo: monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie:**

Il Comune di San Martino in Pensilis, si propone di:

- rispettare la correlazione tra le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale.
- valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

### **Azione: 6. Titolo: formazione del personale**

L'Ente, si impegna all'analisi delle esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini e alla rilevazione dell'eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

### **Azione 7: Titolo: Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.**

L'Ente, si pone di adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

#### **DURATA DEL PIANO. PUBBLICAZIONE.**

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

Nel periodo di vigenza possono essere raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

### **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti.