

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 DEL COMUNE DI SEGGIANO

Il presente documento contiene il Piano integrato di Attività e Organizzazione, la cui attuazione è prescritta nel decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano di cui sopra, in particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del decreto legge prima richiamato, deve contenere:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata Triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del Quadro normative di riferimento relative alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Pianotipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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.

L'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Pertanto, in conformità al D.M. 30 giugno 2022, n. 132 ed alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti adottano il PIAO con modalità semplificate.

Sempre in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6 comma 6 D. Lgs.80/21). Ad esse occorre pertanto conformarsi nella redazione del presente Piano.

Il PIAO è suddiviso nelle Sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione,

2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione,
3. Organizzazione e Capitale Umano,
4. Monitoraggio;

Fermo quanto fino ad ora precisato, occorre tener presente che non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi tipo le Amministrazioni che:

- **non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art.1 comma 821 Lg 30/12/2018 nr 145):**

Il Comune di Seggiano ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2023, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2023 (allegato 10 del D.Lgs 118/2011).

- **non hanno ridotto le spese di personale rispetto alla spesa anno 2018 (art. 1, comma 562, Legge 27 dicembre 2006, n. 296):**

La spesa di personale prevista per gli anni 2025/2026/2027, è contenuta nel limite della spesa del 2018 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 562 della L. 296/2006.

- **non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm):**

L'art. 33, commi 1 e 2, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che l'amministrazione debba verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumero, pena il divieto di effettuare nuove assunzioni ovvero instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto. La ricognizione annuale ha evidenziato, che, per l'anno 2025, presso il Comune di Seggiano non risultano eccedenze di personale né sono state evidenziate esigenze funzionali ovvero finanziarie che determinino l'insorgenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale;

- **non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165):**

Il Comune di Seggiano ha approvato, con delibera Giunta Comunale n. 2 del 23.01.2025 il Piano Triennale delle azioni positive del Comune di Seggiano per gli anni 2025/2027.

- **non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150):**

Il Piano della Performance è integrato all'interno del PIAO

- **non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art.9 comma 3 bis D.L 29/11/2008 nr. 185):**

Il Comune di Seggiano ha rispettato la condizione prevista dalla vigente normativa.

- **non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione (art.9, comma1 *quinquies* D.L. 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904, L. 145/2018):**

L'art. 9, comma 1 *quinquies* del D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, stabilisce l'obbligo del rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto nonché del termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, pena il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Il Comune di Seggiano ha rispettato la condizione prevista dalla vigente normativa.

- **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:**

Il Comune di Seggiano ha rispettato la condizione prevista dalla vigente normativa.

- **non ha rispettato i vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i., ovvero coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 (le aziende speciali e le istituzioni) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti:**

Il Comune di Seggiano ha rispettato la condizione prevista dalla vigente normativa.

- **non hanno rispettato i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa:**

Il Comune di Seggiano ha rispettato la condizione prevista dalla vigente normativa.

- **non hanno effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001):**

Il Comune di Seggiano ha rispettato la condizione prevista dalla vigente normativa.

- **non ha effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato, di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001:**

Il Comune di Seggiano ha rispettato la condizione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Via Trento e Trieste n.19

Codice fiscale: 80001670530

Partiva IVA: 00205620537

Sindaco: Dott. Daniele Rossi

Numero dei dipendenti al 31.12.2024: 6

Numero abitanti al 31.12.2024: 984 (dato provvisorio a novembre 2024 in attesa del dato definitivo ISTAT)

Telefono: 0564/965370

Sito internet: <https://www.comune.seggiano.gr.it>

E-mail: ufficio.protocollo@comune.seggiano.gr.it

PEC: commune.seggiano@postacert.toscana.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un comune, l'ente più vicino al cittadino, è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Le Linee guida per il Piano della Performance-Ministeri n. 1 di giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli utenti e stakeholder rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che vada privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

La creazione di Valore pubblico permea tutto il programma di mandato di questa Amministrazione, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 40 del 16.10.2024 e dal Documento Unico di Programmazione semplificato (DUPS) per il triennio 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio n. 52 del 28.12.2024

(v. link https://seggiano.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=13380&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=13381).

L'impegno costante ha portato e porterà nel prossimo futuro ad intervenire per migliorare il livello di benessere della comunità amministrata, affrontando con coraggio le complesse sfide economiche e sociali di questo periodo: crescita e lavoro, coesione sociale, sicurezza, cultura condivisa, sport, mobilità, sostenibilità ambientale, ottimizzazione della gestione dei rifiuti, finanziamento dei progetti, tutela dei diritti.

La creazione di valore pubblico per i nostri cittadini si ottiene innanzitutto ponendo al centro della propria azione la costante attenzione ai bisogni e al miglioramento della qualità dei servizi forniti a cittadini e imprese, creando le condizioni per una comunità coesa, dove siano valorizzati i diritti di ciascuno, con attenzione alla sostenibilità ambientale, economica e sociale degli interventi, sviluppata la cultura e lo sport, valorizzata la bellezza naturalistica e culturale tipica del nostro territorio.

Sarà essenziale costruire rapporti sinergici e collaborativi con tutti gli stakeholder, sviluppando una governance collaborativa con le amministrazioni vicine, coinvolgendo nell'attuazione delle politiche i cittadini singoli e associati, le associazioni di categoria, i soggetti del Terzo Settore in generale, ossia tutte le strutture associative radicate e ben presenti sul nostro territorio.

2.2 Performance

Il Piano degli Obiettivi (PDO) rappresenta un elemento essenziale del ciclo di programmazione e gestione dell'Ente, sviluppando in modo specifico e dettagliato gli obiettivi strategici individuati nel Documento Unico di Programmazione (DUP). Il DUP è stato approvato in forma semplificata (comuni con meno di 2000 abitanti) e costituisce il fondamento per un'azione amministrativa efficace e trasparente.

Gli obiettivi del PDO si inseriscono in questo contesto, specificando ulteriormente gli indirizzi strategici eventualmente contenuti nel DUP e definendo le azioni operative necessarie alla loro realizzazione in corrispondenza delle deleghe assessorili. La loro individuazione è essenziale per:

- Creare un collegamento tra le materie di responsabilità politica (deleghe assessorili) e gli obiettivi di performance assegnati ai Responsabili di Settore
- Definire con precisione le priorità di spesa e investimento;
- Assicurare il collegamento tra programmazione finanziaria e amministrativa;

- Garantire un orientamento chiaro delle politiche pubbliche per una gestione efficace delle risorse;
- Facilitare il monitoraggio dei risultati e l'eventuale revisione delle strategie.

Tra gli ambiti di intervento più significativi, il PDO permette di dettagliare le strategie di sviluppo economico, il miglioramento dei servizi sociali, la manutenzione delle infrastrutture e la sostenibilità finanziaria. La sua implementazione assicura che le politiche adottate siano coerenti con il quadro finanziario e strategico dell'Ente, favorendo un'amministrazione responsabile e orientata ai risultati. E' il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi gestionali/operativi collegati con quelli che si possono evincere principalmente dalle linee programmatiche di mandato e dal Documento Unico di Programmazione e definisce, collegando obiettivi finali ed intermedi alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione dei più rilevanti servizi e interventi che l'Amministrazione intende erogare, e di cui sono chiamati a risponderne le Elevate Qualificazioni. E' un documento essenziale nel ciclo della performance che, successivamente, si chiuderà con la misurazione dei risultati anche per l'attivazione di sistemi premianti.

Il PIAO è strumento di collegamento con le misure anticorruzione e gli altri importanti strumenti di programmazione dell'Ente, alcuni collegati al DUP altri interni al PIAO, al fine di generare Valore Pubblico.

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI E ORGANIZZATIVI

Gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione della performance delle Elevate Qualificazioni in base al sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) vigente sono:

1) INDIVIDUALI, contenuti in apposite schede compilate a cura delle EQ, parte integrante e sostanziale del presente PIAO, che dovranno essere declinate in modo da individuare:

- la baseline, cioè la descrizione della situazione di partenza fondamentale per determinare l'obiettivo che si intende raggiungere;
- il capitale umano inteso come il complesso dei soggetti, attuali o futuri, interni o esterni all'Ente, che contribuiranno al conseguimento dell'obiettivo;
- un cronoprogramma distinto per task, con almeno un obiettivo intermedio/finale al 31.12.2025;
- l'eventuale budget economico e le altre risorse assegnate;
- kpi, cioè gli indicatori che consentono di monitorare l'andamento delle azioni programmate sotto il profilo dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità, con riferimento agli output (risultati attesi) e, ove possibile, agli outcome attesi (impatto dell'azione pubblica).

Per ogni obiettivo ogni Responsabile di Settore dovrà pertanto predisporre un cronoprogramma che ne dettagli le fasi e uno o più indicatori rispetto ai risultati attesi entro 15 giorni dall'approvazione del PIAO, anche rinviando ad altri atti programmatici già esistenti, e darne comunicazione al Sindaco, alla Giunta, al Segretario Comunale e al Nucleo di Valutazione. Questo adempimento costituisce esso stesso obiettivo assegnato ad ogni Responsabile di Settore, e il mancato tempestivo inoltro delle suddette informazioni comporterà una decurtazione dell'indennità di risultato in misura via via crescente in considerazione del ritardo accumulato.

Il titolo di ciascun obiettivo di performance con accanto il nome del Responsabile di Area cui è assegnato deve essere riportato in corrispondenza delle deleghe assessorili/consiliari sotto indicate.

Il mutamento in corso d'anno del titolare della delega politica o del Responsabile tecnico dell'obiettivo potrà essere dedotto *per relationem* e non necessita di aggiornamento del presente Piano.

DELEGHE CONSIGLIERI COMUNALI

- GIUSTINI EMILIANO:
 - manutenzioni ordinarie e straordinarie e decoro urbano
 - OBIETTIVO: OTTIMIZZARE L'IMPIEGO DELLE RISORSE E DEL PATRIMONIO DELL'ENTE ATTRAVERSO UNA PROGRAMMAZIONE EFFICACE E UN ADEGUATO CONTROLLO DELLA SPESA PER LA MANUTENZIONE DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA, VOLTO AL RAGGIUNGIMENTO DELL'ECONOMICITÀ (Settore tecnico)
 - sicurezza
 - protezione civile

- GIRALDI DANIELA
 - politiche sanitarie
 - trasporti pubblici e scolastici

- CASSANI LAURA
 - politiche sociali
 - pari opportunità

- CARLOTTA CHILLERI
 - politiche giovanili
 - gemellaggi
 - progetto "Borgo verde"
 - coordinamento associazionismo e volontariato
 - scuola

- BARGAGLI NICOLA

- caccia
- pesca
- sport
- GIGLIOTTI LUCIANO
 - lavori pubblici
 - INTERVENTI DI ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA DELL'INFANZIA UBICATA IN SEGGIANO (settore tecnico)
 - RIQUALIFICAZIONE DELL'EX OLEIFICIO BUSATTI POSTO NEL CENTRO STORICO DI SEGGIANO LOTTO I E II (settore tecnico)
 - RIGENERAZIONE URBANA PER L'AMPLIAMENTO, VALORIZZAZIONE E ALLESTIMENTO DEL "MUSEO DIFFUSO DELL'OLIVA STRA E DELLA TERRA NEL CENTRO STORICO DI SEGGIANO (GR)" (settore tecnico)
 - COMPLETAMENTO DELLA METANIZZAZIONE DEL CENTRO STORICO DI SEGGIANO: COORDINAMENTO DEL TAVOLO TECNICO (GERGAS, ACQUEDOTTO DEL FIORA E AIT) (settore tecnico)
 - agricoltura e sviluppo rurale

DELEGHE ASSESSORILI

- COMINA ERIKA (a far data dal 10.02.2025, data di dimissione dell'Assessore, le seguenti deleghe non sono state ancora assegnate ad altri soggetti):
 - turismo e promozione territoriale;
 - cultura;
 - ambiente e gestione del ciclo dei rifiuti
- PIERI FRANCESCA (Vicesindaco)
 - bilancio;
 - RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (Settore Ragioneria)
 - PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA (Settore Ragioneria)
 - ATTIVITÀ DI RECUPERO EVASIONE ACCERTAMENTO TRIBUTARIO (Settore Ragioneria)
 - AGGIORNAMENTO/MODIFICA REGOLAMENTI COMUNALI (Settore Ragioneria)
 - risorse umane
 - AVVICENDAMENTO PERSONALE UFFICIO TRIBUTI (Settore Ragioneria)
 - AVVICENDAMENTO PERSONALE UFFICIO SEGRETERIA (Settore Affari Generali)
- urbanistica

- attività produttive
- sviluppo dei borghi rurali
- DANIELE ROSSI (Sindaco)

Per tutte le materie non espressamente delegate

- RIORGANIZZAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (Settore Affari Generali);
- ATTUAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (Settore Affari Generali);
- ORGANIZZAZIONE DEL SUPPORTO ESTERNO ALLE ATTIVITÀ DEL SETTORE TECNICO (Settore Affari Generali);
- AGGIORNAMENTO DELLA TOPONOMASTICA COMUNALE (Settore Affari Generali).

2) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (SMVP) definisce la metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente. A tal fine vengono fissati "Ambiti" e "Dimensione". Il monitoraggio della prestazione organizzativa dell'Ente è attuato tramite l'individuazione di indicatori di performance organizzativa che sono di riferimento per l'attuazione degli obiettivi. Gli obiettivi di performance organizzativa si aggiungeranno a quelli individuali degli apicali di settore ai fini della valutazione della loro performance.

Ambiti	Dimensione	Indicatori
Politiche e obiettivi collegati alle esigenze e ai bisogni della collettività (VALUTAZIONE PARTECIPATIVA)	Piena accessibilità	Almeno un'indagine di CS per settore rivolta agli stakeholder circa le attività in cui gli stessi sono interlocutori dell'Ente
Efficienza nell'impiego delle risorse	Digitalizzazione	N. servizi a pagamento tramite PagoPA / N. totale servizi a pagamento
Trasparenza e misure preventive della corruzione	Piena accessibilità	Indice sintetico della trasparenza (70% in base alle verifiche del NdV)
Trasparenza e misure preventive della corruzione	Piena accessibilità	N. richieste di accesso civico semplice e generalizzato evase / N. richieste di accesso civico semplice e generalizzato ricevute (100%)
Equilibri economico/finanziari, rispetto dei limiti di finanza pubblica, tempestività dei pagamenti	Economicità	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente - Totale accertamenti primi tre titoli di entrata / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate

Ambiti	Dimensione	Indicatori
Politiche e obiettivi collegati alle esigenze e ai bisogni della collettività (VALUTAZIONE PARTECIPATIVA)	Piena accessibilità	Almeno un'indagine di CS per settore rivolta agli stakeholder circa le attività in cui gli stessi sono interlocutori dell'Ente
Equilibri economico/finanziari, rispetto dei limiti di finanza pubblica, tempestività dei pagamenti	Economicità	Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale - Impegni (Macro aggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macro aggregato 2.3 "Contributi agli investimenti") / totale Impegni Tit. I + II

In attuazione delle disposizioni dell'art. 4bis della legge 41 del 21/04/2023 viene inserito il seguente obiettivo di performance organizzativa da attribuire ad ogni responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali

Ambiti	Dimensione	Indicatori	Note	Valore atteso
Equilibri economico/finanziari, rispetto dei limiti di finanza pubblica, tempestività dei pagamenti	Efficienza	Rispetto dei tempi di pagamento (riferiti all'indicatore di ritardo annuale articolo 1, commi 859 lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018 n. 145).	Il mancato rispetto del presente obiettivo comporterà, per il singolo apicale di settore e/o responsabile dei pagamenti, una riduzione del 30% della performance complessiva ottenuta	≤0

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Negli ultimi anni, il quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ha subito significativi aggiornamenti volti a rafforzare l'integrità amministrativa e la fiducia dei cittadini nelle istituzioni pubbliche. In tale contesto, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), quale strumento programmatico cardine per l'attuazione di strategie di prevenzione dei fenomeni corruttivi, è stato oggetto di costanti revisioni al fine di garantire un adeguamento continuo alle esigenze di integrità e buon andamento della gestione pubblica.

Secondo il recente aggiornamento 2024 del PNA 2022, approvato con deliberazione ANAC n. 31/2025, gli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, possono confermare per le due annualità successive il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le circostanze segnalate nel paragrafo 10.1.12 del PNA 2022. Detta disposizione, oltre a semplificare gli oneri amministrativi per gli enti di minori dimensioni, mira a garantire la continuità e l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, consolidando il

sistema di controllo interno ed evitando trasformazioni organizzative non necessarie in assenza di elementi critici significativi.

Nel Comune di Seggiano, alla luce dell'analisi condotta nel corso dell'ultimo anno, non sono stati rilevati episodi corruttivi, né si sono registrate variazioni organizzative, funzionali o gestionali tali da incidere sulle misure di prevenzione adottate in precedenza.

In particolare, per quanto riguarda gli obiettivi strategici, a seguito delle elezioni amministrative del 2024 è stato riconfermato il Sindaco uscente. Questo ha permesso di confermare gli obiettivi strategici precedentemente individuati.

Nessuna criticità è, inoltre, emersa da poter giustificare l'adozione di interventi correttivi o di aggiornamenti sostanziali al previgente PIAO (già Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o PTCPT).

Pertanto, in ragione della stabilità amministrativa e gestionale dell'ente, nel pieno rispetto delle disposizioni contenute nell'aggiornamento 2024 del PNA 2022, si ritiene opportuno procedere con la conferma del PTPCT adottato per il triennio 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 30/03/2023 e già confermato nel Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'annualità 2024 – 2026, salvo l'integrazione della sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza mediante inclusione al presente documento della tabella, di seguito denominata "Obblighi di trasparenza 2025 – 2027", che annulla e sostituisce integralmente il precedente "Allegato 4_Griglia Trasparenza" riportato nel Piano 2023 - 2025. Tale modifica risponde alla necessità di specificare ruoli, responsabilità e cadenze del monitoraggio della sottosezione Amministrazione Trasparente, come misura di rafforzamento e promozione della trasparenza nel Comune di Seggiano, in adeguamento alle innovazioni normative vigenti.

Si evidenzia, infine, che l'attenzione dell'Ente è rivolta alla corretta applicazione delle evoluzioni normative in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle recenti disposizioni contenute nel D.Lgs. 36/2023 relativo alla trasparenza nei contratti pubblici e nel D.Lgs. 24/2023 relativo alla disciplina del whistleblowing. Il Comune di Seggiano prosegue quindi il proprio impegno nell'adeguare tempestivamente i propri strumenti e processi alle previsioni normative, garantendo il miglioramento continuo delle proprie prassi amministrative.

Per quanto sopra esposto ed in conformità al D.M. 30 giugno 2022, n. 132 e alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, la presente sezione include i seguenti documenti:

- Documento Unico di Programmazione (disponibile al seguente link https://seggiano.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-

2&p_p_col_count=1&_jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=13380&_jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=13381).

- Piano dettagliato degli Obiettivi per l'anno 2025 (vedi sotto-sezione dedicata e schede allegate con la descrizione degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area);
- Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023/2025 (disponibile al seguente [link](https://seggiano.halleyweb.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/166) <https://seggiano.halleyweb.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/166>) **salvo le parti di seguito riportate per evidenziare gli aggiornamenti intervenuti alla data di approvazione del presente PIAO;**
- Obblighi di trasparenza 2025 – 2027 (allegato).

2.3.1 Anagrafica

Comune di Seggiano

Via Trento e Trieste n.19

Codice fiscale: 80001670530

Partiva IVA: 00205620537

Sindaco: Dott. Daniele Rossi

RPCT: Dott. Simone Cucinotta (nominato con decreto sindacale da ultimo n.2 del 14.01.2025)

Numero dei dipendenti al 31.12.2024: 6

Numero abitanti al 31.12.2024: 984 (dato provvisorio a novembre 2024 in attesa del dato definitivo ISTAT)

Telefono: 0564/965370

Sito internet: <https://www.comune.seggiano.gr.it>

E-mail: ufficio.protocollo@comune.seggiano.gr.it

PEC: commune.seggiano@postacert.toscana.it

2.3.2 Contesto interno

Struttura organizzativa

La Dotazione Organica si compone di 7 dipendenti a tempo indeterminato, di cui in servizio al 31.12.2024 n.6 dipendenti (oltre il Segretario Comunale, con convenzione di segreteria convenzionata con il Comune di Grosseto capo-fila a far data dal 10.01.2025 e sino al 31.12.2025), riassumibile nel sottostante prospetto:

AREA AFFARI GENERALI

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 2

Area degli Istruttori (ex Cat. C) n.1

Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B1) n.1

ARE FINANZIARIA

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 2

Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni EQ (ex Cat. D) n.1

Area degli Istruttori (ex Cat. C) n.1

AREA TECNICA

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 3

Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni EQ (ex Cat. D) n.1

Area degli Istruttori (ex Cat. C) n.1 (posto da ricoprire) – part time n.30 ore settimanali

Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B3) n.1– part time n.30 ore settimanali

Non è stato nominato un vicesegretario.

Il Segretario Comunale, nominato RPCT con decreto sindacale, da ultimo, n.2 del 14.01.2025, svolge incarichi gestionali nelle seguenti aree di rischio:

- contratti pubblici
- concorsi e selezioni
- autorizzazioni e concessioni
- concessioni ed erogazioni di sovvenzioni

Il RPCT nella sua attività viene supportato dagli Apicali di Area, in qualità di referenti anticorruzione, con competenza circoscritta alle aree di rischio riconducibili agli ambiti di loro diretta responsabilità.

Le attività connesse all'aggiornamento e all'implementazione delle misure anticorruzione sono indicate nella scheda progetto predisposta dal RPCT che si allega.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

Struttura organizzativa

La Dotazione Organica si compone di 7 dipendenti a tempo indeterminato, di cui in servizio al 31.12.2024 n.6 dipendenti (oltre il Segretario Comunale, con convenzione di segreteria convenzionata con il Comune di Grosseto capo-fila a far data dal 10.01.2025 e sino al 31.12.2025), riassumibile nel sottostante prospetto:

AREA AFFARI GENERALI

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 2

Area degli Istruttori (ex Cat. C) n.1

Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B1) n.1

AREA FINANZIARIA

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 2

Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni EQ (ex Cat. D) n.1

Area degli Istruttori (ex Cat. C) n.1

AREA TECNICA

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 3

Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni EQ (ex Cat. D) n.1

Area degli Istruttori (ex Cat. C) n.1 (posto da ricoprire) – part time n.30 ore settimanali

Area degli Operatori esperti (ex Cat. B3) n.1– part time n.30 ore settimanali

L'attuale assetto organizzativo gestionale dell'Ente deriva da una suddivisione della macrostruttura nelle seguenti Aree, con al vertice il Segretario comunale, avvenuta con le deliberazioni della Giunta Comunale n.20 del 17/03/2016, n.39 del 26/05/2016 e n.43 del 16/05/2018 riguardanti l'assetto organizzativo del Comune di Seggiano:

Area Affari Generali: segreteria/affari generali, contratti, contenzioso, personale giuridico, demografici, servizi alla persona, URP, partecipazioni finanziarie

Area Economico Finanziaria: programmazione e gestione del bilancio, economato, personale economico, tributi

Area Tecnica: lavori pubblici e manutenzioni, patrimonio beni mobili ed immobili

L'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana esercita, in luogo e per conto dei Comuni partecipanti, le seguenti funzioni fondamentali e non fondamentali, i servizi e le attività di seguito elencate:

- Gestione del personale limitatamente al trattamento economico, relazioni sindacali relative alla contrattazione collettiva unitaria - integrativa. Per il comune di Arcidosso l'attivazione decorre dal 01.01.2013. Per tutti gli altri Comuni l'attivazione decorre dal 01.01.2014;
- Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo stato dalla normativa vigente. Per tutti i Comuni l'attivazione decorre dal 31.10.2012;
- Edilizia privata ed edilizia per attività produttive, la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovra

comunale, piano strutturale intercomunale. Per tutti i Comuni l'attivazione decorre dal 01.01.2014;

- Attività di pianificazione di protezione civile, di partecipazione all'emergenza e di coordinamento dei primi soccorsi in ambito comunale. Per tutti i Comuni l'attivazione decorre 01.01.2012;
- Progettazione e gestione del sistema locale servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini secondo quanto previsto dall'art. 118 quarto comma della Costituzione. Per tutti i Comuni l'attivazione decorre dal 01.01.2014. Quanto sopra salvo diversa disciplina recata dalla Legislazione regionale di settore prevista dall'art. 56. della L.R. n. 68/2011;
- Edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici riguardanti l'istruzione pubblica. Servizi ed interventi educativi per i giovani, l'adolescenza, infanzia e prima infanzia. Per tutti i Comuni la attivazione decorre dal 01.08.2012;
- Sportello unico per le attività produttive e Turismo (SUAP). Per tutti i Comuni l'attivazione decorre dal 01.01.2012;
- Centrale Unica di Committenza. Per Tutti i Comuni l'attivazione decorre dal 31.03.2013;
- Servizi informatici e tecnologie dell'informazione e della comunicazione relativamente alla gestione delle funzioni attribuite in forma associata. Per tutti i Comuni la decorrenza è dall'attivazione delle singole funzioni associate;
- Valutazione impatto ambientale, valutazione ambientale strategica e valutazione di incidenza. Per tutti i Comuni la decorrenza è dal 01.01.2012;
- Vincolo idrogeologico. L'attivazione decorre dal 01.01.2012 per i Comuni di Castell'Azzara, Roccalbegna, Santa Fiora, Seggiano, Semproniano. Per il Comune di Arcidosso dal 01.06.2012, per il Comune di Castel del Piano con decorrenza 01.01.2014;
- Vincolo paesaggistico. L'attivazione decorre dal 01.01.2012 per i Comuni di Arcidosso, Castell'Azzara, Castel del Piano, Roccalbegna, Santa Fiora, Semproniano. Per il Comune di Seggiano con decorrenza dal 01.01.2014;
- SIT e cartografia. Per tutti i Comuni la decorrenza è dal 01.01.2012;
- Servizio di verifica con le autorità di ambito delle risorse idriche e di raccolta dei rifiuti urbani;
- Lotta al randagismo;
- Gestione e coordinamento sistema museale;
- Procedimenti per la concessione dei contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'erogazione degli assegni per la maternità e il nucleo familiare;
- Attività ed interventi in materia di pari opportunità;

- Nucleo di Valutazione e/o Organismo indipendente di valutazione comprensoriale;
- Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- Servizi di prossimità;
- Servizio di supporto all'Ufficio del Giudice di Pace.

Il Settore costituisce la struttura di massima dimensione dell'Ente, cui è preposto un Responsabile, titolare di Posizione Organizzativa.

A capo di ogni Settore è posto un titolare di Posizione Organizzativa, nominato con decreto del Sindaco e in particolare attualmente:

- Settore Affari Generali: Dott. Simone Cucinotta
- Settore Economico Finanziario: Dott.ssa Roberta Pinzuti
- Settore Tecnico: Arch. Elisabetta Berti

Sottosezione di programmazione

Organizzazione del Lavoro agile

Con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, il lavoro agile è stato contrattualizzato, ponendo l'accento sul fatto che si tratta ormai di una modalità di organizzazione del lavoro ordinaria al pari delle altre. Il CCNL sottoscritto il 16/11/2022 disciplina infatti compiutamente, per la prima volta, il lavoro agile, disapplica il telelavoro ed introduce una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto".

In quest'ottica il Comune di Seggiano nel 2023 ha avviato il procedimento e le relazioni sindacali necessarie a darvi attuazione, in conformità con le indicazioni contenute nel D.M. 24 Giugno 2022 (c.d. D.M. Piao) adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il quale indica il contenuto minimo dell'organizzazione del lavoro agile da inserire nel PIAO.

In particolare, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Con deliberazione della Giunta comunale n.63 del 03/08/2023 avente ad oggetto "Personale - Presa

d'atto della deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana n.70 del 24/07/2023 per il Regolamento sulla disciplina del lavoro a distanza” è stato approvato, a seguito del confronto con le Organizzazioni sindacali, il "**Regolamento per la Disciplina del lavoro a distanza**".

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024:

AREA AFFARI GENERALI

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N.2

Area degli Istruttori (ex Cat. C) n.1

Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B1) n.1

AREA FINANZIARIA

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N.2

Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni EQ (ex Cat. D) n.1

Area degli Istruttori (ex Cat. C) n.1

AREA TECNICA

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N.2

Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni EQ (ex Cat. D) n.1

Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B3) n.1

Programmazione strategica delle risorse umane:

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce 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. n. 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. n. 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. n. 267/2000 prevede 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. n.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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 indichi la consistenza della 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. n.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”.

Dato atto che, 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 massimo, 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.

Considerato che la suddetta programmazione tiene conto:

- della nuova normativa in materia di assunzioni a tempo indeterminato introdotta con 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);
- del 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 adottato in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2 del D.L. citato;

Rilevato, quindi che con la presente deliberazione si provvede ad una verifica e nuova individuazione sia delle limitazioni di spesa vigenti, sia delle facoltà assunzionali per questo ente per il triennio 2025/2027, che così si dettano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché del comma 562 art.1 della stessa legge.

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;

Dato atto che al 31/12/2024 il Comune di Seggiano risulta avere una popolazione inferiore a 1000 abitanti (984 abitanti dato provvisorio novembre 2024) e pertanto il parametro del tetto di spesa da rispettare è quello previsto dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006, pari ad € 356.651,09.

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto 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), che 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 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...);

Visto 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;

Considerato che 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, sono applicati ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Considerato, altresì, che i dati contabili da utilizzare per il calcolo della capacità assunzionale 2025/2027 sono quelli relativi agli ultimi 3 rendiconti approvati (2021-2023);

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non 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.

La legge n. 207/2024, c.d. di Bilancio 2025, ed il decreto legge n. 202/2024, c.d. Milleproroghe, non hanno tagliato le capacità assunzionali delle Regioni e degli Enti locali, come ventilato nella proposta iniziale del Governo, dettando disposizioni per le assunzioni solamente sulla inclusione della mobilità volontaria nelle capacità assunzionali. Per effetto delle regole dettate dall'art. 33 del decreto legge n. 34/2019 che entrano in vigore nel 2025 e della mancata riproposizione della natura facoltativa della indizione della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 prima della effettuazione di assunzioni, vi sono altre 3 importanti novità che si applicano a partire dallo scorso 1° gennaio.

I commi 126 e 127 dell'articolo 1 stabiliscono che i trasferimenti per mobilità volontaria devono essere considerati come un risparmio per la definizione delle disponibilità finanziarie che le amministrazioni possono destinare ad assunzioni negli enti in cui tali capacità sono calcolate sulla base dei risparmi derivanti da cessazioni o sul numero dei cessati, c.d. turnover. Si dispone inoltre che i costi delle mobilità in entrata debbano essere compresi nel calcolo delle capacità assunzionali di ogni amministrazione. Tali regole si applicano alle mobilità volontarie indette dopo lo scorso 1° gennaio 2025. Per cui, in termini sostanziali, si determina il superamento della c.d. neutralità della mobilità rispetto alle capacità assunzionali, il che produceva l'effetto che le mobilità in uscita potevano essere sostituite solamente con quelle in entrata, regola che era prevista dal D.L. n. 95/2012. Questa disposizione non produce effetti né per le regioni, né per i comuni, né per le province, né per le città metropolitane: in tali enti, infatti, tanto la circolare illustrativa dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 adottata dalla Funzione pubblica, dal Ministero dell'Economia e dal Ministero dell'Interno quanto le deliberazioni delle sezioni di controllo della Corte dei Conti avevano già chiarito che la neutralità della mobilità volontaria rispetto alla determinazione delle capacità assunzionali era superato dall'abbandono del metodo del turnover in favore della c.d. sostenibilità finanziaria per determinare le capacità assunzionali delle singole amministrazioni.

Il decreto c.d. milleproroghe non contiene la proroga della disposizione contenuta nella legge n. 56/2019, per la quale la mobilità volontaria - in deroga alle previsioni dettate dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 - è facoltativa prima della indizione di una assunzione dall'esterno.

Di conseguenza, prima di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, le amministrazioni dovrebbero necessariamente dare corso alla indizione della mobilità volontaria, oltre che alla effettuazione della comunicazione di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità. Tuttavia, il Dipartimento della Funzione

Pubblica ha comunicato un Decreto Legge di prossima emanazione nel quale è prevista la modifica del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'articolo 30, il comma 2-bis, limitando l'obbligo del ricorso alla mobilità volontaria prima dell'indizione di un'assunzione dall'esterno. Alla luce dell'emananda norma si valuterà se procedere con la previa mobilità volontaria ed entro quali limiti e in quali casi.

L'art. 33 del D.L. n. 34/2019 contiene due importanti disposizioni che sono entrate in vigore a partire dal 1° gennaio 2025 e sono dettate, rispettivamente, per la determinazione delle capacità assunzionali degli enti virtuosi e di quelli non virtuosi.

La prima novità è che agli enti virtuosi non si applica più il vincolo per cui l'aumento della spesa del personale può essere disposto nel tetto di una quota predeterminata della analoga spesa del 2018 o, in alternativa, nelle capacità assunzionali non utilizzate dei 5 anni precedenti l'entrata in vigore dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019. Gli enti virtuosi continueranno ad essere assoggettati esclusivamente al vincolo di non superare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti previsto dai decreti attuativi delle nuove regole assunzionali, cioè per i Comuni il D.M. 17 marzo 2020 di cui alla "Tabella 1" di tale decreto. In particolare, quindi dal 2025 il limite per le assunzioni a tempo indeterminato è rappresentato dalla percentuale massima individuata a seconda della dimensione demografica dell'Ente (differenza tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo e la spesa di personale massima sostenibile, fino alla concorrenza della percentuale prevista per l'ente).

La seconda novità è che gli enti c.d. non virtuosi non possono effettuare assunzioni di personale al di là del 30% dei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale intervenute nell'anno precedente.

Continuano ad essere pienamente applicabili le regole dettate dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 per il calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni. Occorre quindi determinare il rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio considerate al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità delle ultime tre annualità considerate.

B2. Verifica situazione dell'Ente

Preso atto che a seguito attuazione DM 17 marzo 2020, la situazione dell'Ente è stata verificata attraverso i seguenti calcoli:

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

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai 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 D.M. 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.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, in corso di pubblicazione, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023, dal quale risulta un importo pari ad € 1.285.768,91.

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE

Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
----------------------------------	------	------	------

Dati da consuntivi approvati	a) €1.360.816,98	b) €1.332.079,04	c) € 1.361.860,16
------------------------------	------------------	------------------	-------------------

FCDE SU BILANCIO DI PREVISIONE 2023 € 65.816,48

d)

Media entrate al netto FCDE € 1.285.768,91

(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati) $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$

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

Spese di personale 2023

€ 311.716,86

= 24,24 %

€ 1.285.768,91

Media entrate netto FCDE

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 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

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti n.231 del 22.11.2022 dalla quale risulta che:

- al fine di individuare la fascia demografica di collocazione dell'Ente bisogna aver riguardo all'anno dell'ultimo rendiconto approvato;
- il dato della popolazione da utilizzare è quello certificato dall'ISTAT e non quello, eventualmente coincidente, comunicato dall'Ufficio demografico dell'Ente.

Dato atto che questo Ente al 31.12.2023 aveva 995 abitanti e pertanto si colloca nella fascia demografica di cui alla lettera a).

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti 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) con un numero di abitanti da 0 a 999 e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,24%, si colloca nella fascia dei Comuni Virtuosi (FASCIA 1)

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 562 della L. n. 296/2006.

Per gli Enti virtuosi, ai sensi dell'art. 4 D.M. 17.03.2020 TAB.1, il legislatore ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili a partire dal 2025 e, pertanto, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni è pari ad € 67.584,97 (29,50% della media delle entrate correnti al netto FCDE – le spese registrate nell'ultimo rendiconto 2023).

Pertanto la capacità assunzionale del Comune per l'anno 2025 è di € **67.584,97**.

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”;

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 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;

Rilevato che il limite di spesa per il lavoro flessibile è di € **16.362,71** compresi oneri a carico ente, come da prospetto allegato;

Dato atto che comunque, l’amministrazione intende autorizzare fin d’ora per il triennio 2025/2027 eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia

di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale;

Considerato che alla luce di tutto quanto sopra, il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.53 del 28/12/2024;

Rilevato che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 si dà atto che NON risultano situazioni di eccedenza;

Questo ente risulta rispettoso delle ulteriori condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente alle assunzioni di personale e precisamente:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 562 della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore della spesa dell'anno 2008;
- l'Ente ha predisposto il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, per il quale la Consigliere Provinciale delle Pari Opportunità ha rilasciato parere favorevole in data 21.01.2025;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconto ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, in particolare ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027 con deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 28.12.2024 ed ha provveduto all'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- 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.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse.

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: si prevede il passaggio di un'unità di personale dall'Area Affari Generali all'Area Economico Finanziaria nella logica di coprire il posto presso il Servizio Tributi che sarà reso vacante in corso d'anno.

b) Modifica del personale in termini di livello/inquadramento: le progressioni verticali al momento non sono previste dal presente fabbisogno.

Cessazione personale

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane, diviene opportuno considerare l'esigenza di acquisire nuove professionalità funzionali ai fini istituzionali e alle scelte di riposizionamento strategico del Comune di Seggiano, e riprogrammare la sostituzione di quelle unità che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione diviene pertanto fondamentale per garantire continuità d'azione.

Non potendo prevedere le sostituzioni derivanti da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei singoli lavoratori, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva, lo sforzo che si vuole porre al centro di questa fase pianificatoria è quello di migliorare la previsione delle cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei lavoratori, dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico.

Il Comune di Seggiano tenuto conto dell'analisi della struttura organizzativa, dell'attuale assetto così come individuato dalla Giunta Comunale, darà attuazione alle previsioni di cui al presente PIAO così da consentire il corretto espletamento delle funzioni amministrative e/o tecniche di riferimento.

Le cessazioni previste nel corso dell'anno 2025 riguardano le figure indicate in Tab. 1, la cui sostituzione è programmata nel PIAO 2025-2027

Tab. 1

Area	Numero unità cessate	Area di inquadramento vigente C.C.N.L. 16.11.2022
Area Economico Finanziaria	1	Area Istruttori
Area Tecnica (cessazione dell'anno 2024 ma si concretizzerà nell'anno 2025)	1	Area Istruttori

Strategia di copertura del fabbisogno

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2025/2027 prevede:

ANNO 2025:

Previsione assunzionale e Area	Tempo lavoro	Tipologia assunzione
--------------------------------------	-----------------	----------------------

		Concorso pubblico	Mobilità	Centro per l'impiego	Graduatorie vigenti	Trasformazione da part-time in full-time	Altro
n.1 unità Area Operatori (Area Tecnica)	12 ore settimanali			X			
n.1 unità Area Istruttori (Tecnico)	30 ore settimanali	X	X	X	X		
n.1 unità Area Istruttori (Amministrativo)	36 ore settimanali	X					

ANNO 2026:

Previsione assunzionale e Area	Tempo lavoro	Tipologia assunzione					
		Concorso pubblico	Mobilità	Centro per l'impiego	Graduatorie vigenti	Trasformazione da part-time in full-time	Altro
n.1 unità Area Istruttori (Istruttore Vigilanza)	18 ore settimanali	X	X		X		

ANNO 2027: nessuna assunzione

La presente programmazione triennale è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti da qualsiasi sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Si è proceduto all'acquisizione della positiva certificazione da parte del Revisore Unico del Conto ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate".

Il presente programma è stato oggetto di informazione alle OO.SS., come previsto dal CCNL funzioni locali del 16/11/2022.

Si provvederà alla comunicazione dei contenuti del presente PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite applicativo SICO, entro 30 giorni dall'adozione ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, 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."

ALLEGATO 1): Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni

ALLEGATO 2) Costo del personale anno 2009 - art. 9 DL 78/2010;

ALLEGATO 3) Limite spesa legge 296 /2006;

ALLEGATO 4) Dotazione organica;

ALLEGATO 5) Obiettivo anticorruzione.

Formazione del personale.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Di seguito le aree di azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale qualificanti il Piano della Formazione 2025/2027:

Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente. Saranno destinatari tutti i dipendenti e tenute da operatori privati appositamente incaricati.

Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza: Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi. La formazione riguarderà tutti i dipendenti e verrà somministrata da personale interno e/oricorrendo a professionisti esterni.

Attività formative di complessità media ed alta formazione: I corsi mirano ad acquisire conoscenze e competenze sulle principali novità normative. Sono programmati focus di approfondimento sul nuovo Codice degli Appalti, sul CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022e sulle novità in ambito tributario. L'Ente, con deliberazione della Giunta Comunale n.7 del 18.02.2021, ha aderito alla scuola di aggiornamento e formazione del personale che ha sede presso il Comune di Roccastrada, sino al 31.12.2025, che consente la partecipazione a corsi di formazione specifici sulle principali tematiche di interesse per gli EE.LL.

Formazione specialistica sull'utilizzo dei programmi gestionali: Le attività formative verranno svolte non come mero adempimento ma per informare e aggiornare in merito all'utilizzo dei programmi gestionali integrati in uso presso l'ente. La formazione riguarderà tutti i dipendenti e verrà somministrata dalla ditta che fornisce il gestionale.

Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027

Il Piano triennale di Azioni Positive è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano triennale di Azioni Positive relativo al periodo 2025/2027, che si allega, è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 23.01.2025, sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Grosseto, che ha espresso parere in data 21.01.2025.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In conformità al D.M. 30 giugno 2022, n. 132 ed alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 dell'11 ottobre2022, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti NON sono tenute a realizzare il monitoraggio del Piano.