

Allegato "A" alla delib. giunta comunale n. 23 del 18.02.2025



Città di
Monte Porzio Catone

Comune di Monte Porzio Catone

Città metropolitana di Roma

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025 - 2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Riferimenti normativi:

- art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2023, approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- decreto ministero Interno del 24 dicembre 2024, di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 28 febbraio 2025;

INDICE

PREMESSA E NORMATIVA DI APPLICAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.

1.1 Analisi del contesto esterno

1.2 Analisi del contesto interno

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2. Performance

2.2.1 Performance individuale ed organizzativa

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato 2.3.A = schede con la mappatura dei processi a rischio corruttivo;

Allegato 2.3.B = obblighi di pubblicità e trasparenza distinti per settori/servizi;

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa -

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

4. MONITORAGGIO

All. 1: Schede obiettivi Gestionali

All.2. Struttura organizzativa ed Organigramma

PREMESSA E NORMATIVA DI APPLICAZIONE

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.

Con 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, e' stato introdotto nell'ordinamento degli enti locali 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 con aggiornamento annuale, ed è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo 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 "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per effetto dell'art. 6, comma 6 *bis*, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, 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 dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025 - 2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 27/12/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2025 - 2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 27/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il P.I.A.O integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **COMUNE DI MONTE PORZIO CATONE**

Indirizzo: **Via Roma 5**

Codice fiscale/Partita IVA: 84001810583

Rappresentante legale: **Sindaco Massimo Pulcini**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 36 unità di personale

Telefono: 069428334

Sito internet: www.comune.monteporziocatone.rm.it

E-mail: comune.monteporziocatone@legalmail.it

PEC: comune.monteporziocatone@legalmail.it

1.2 Analisi del contesto esterno

Per ciò che attiene all'Analisi del contesto esterno ed in particolare per:

- Descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione;
- Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente;
- Esame di come le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione,

Si rimanda alla sezione strategica del DUP approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 27/12/2024.

1.3 Analisi del contesto interno

Per ciò che attiene all'Analisi del contesto interno ed in particolare per:

- Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo - Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l'analisi di dettaglio;
- Dati inerenti la quantità e qualità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie - Informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione - Rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente;
- Esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione dell'amministrazione possono influire sulla probabilità di verificarsi fenomeni corruttivi e sulla valutazione del rischio corruttivo,

Si rimanda alla sezione strategica del DUP approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. n. 38 del 27/12/2024.

2. SEZIONE 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 l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, la cui presentazione è stata presa atto con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 27/12/2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione. Il Comune di Monte Porzio Catone comunque adotta nel presente PIAO le schede e gli obiettivi gestionali di performance da assegnare alle singole Aree riportate in allegato 1 in calce al presente documento. (All. 1)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è destinata a dipendenti e collaboratori che prestano servizio presso il Comune di Monte Porzio Catone ed è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT) nominato con decreto del sindaco n. 39/2024, come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e del successivo aggiornamento del 2023 approvato con delib. ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

Ha la finalità di adeguare i contenuti dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ad alcune disposizioni del nuovo codice dei contratti, in particolare:

- nella sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* e alle relative misure di contenimento, l'ANAC e' intervenuta solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino piu' adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorita', in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 261 e 264 del 2023).

L'aggiornamento nel triennio di vigenza avverrà 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.

Il contenuto del PIAO è riportato nell'allegato 2.3 SOTTOSEZIONE: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, completo di ulteriori allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2.3.A = mappatura dei processi a rischio;

2.3.B = tabella adempimenti sezione Amministrazione trasparente;

3 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Nella sezione deve indicarsi il modello organizzativo adottato rispetto all'organigramma, ai livelli di responsabilità organizzativa, alla gradazione delle posizioni dirigenziali, al numero di dipendenti in servizio nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

L'organigramma dell'Ente si articola in 6 unità organizzative di macrostruttura denominate Aree funzionali che costituiscono ambiti organizzativi di elevato livello destinate a funzioni gestionali di coordinamento ed integrazione al fine dell'attuazione delle scelte strategiche dell'Amministrazione.

Tali Aree in un Ente privo di dirigenti vedono al vertice i Titolari di Posizione organizzativa (ora incaricati E.Q., ossia di Elevata Qualificazione) per l'attribuzione di funzioni di riferimento organizzativo, che ne unifichi e renda sinergici gli indirizzi, con l'articolazione al momento definita nella regolamentazione degli Uffici e dei Servizi. Con questi incarichi è affidata la attuazione delle finalità istituzionali e di erogazione dei servizi, la supervisione e gestione dei processi operativi, la realizzazione concreta delle decisioni e degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.

Le unità di microstruttura sono unità organizzative di secondo livello quali gli Uffici ed i servizi del Comune.

La figura apicale della struttura è costituita dal Segretario Comunale che esercita le funzioni previste dal T.U.E.L e dalla regolamentazione interna appresso riportate: collaborazione e consulenza agli organi, anche al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico, sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività, partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta comunale e cura della relativa verbalizzazione, rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte e autenticazione delle scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, e ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto comunale o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

L'organigramma e la struttura organizzativa sono contenuti nell'allegato 2 del presente atto, formandone parte integrante e sostanziale.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere: si richiama, quale parte integrante del presente atto, il piano delle azioni positive adottato con deliberazione G.C. n. 131 del 12/12/2024 avente ad oggetto "approvazione piano triennale di azioni positive triennio 2025-2027 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs 198/2006".

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Monte Porzio Catone ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n.43 del 27/04/2023 che qui si intende integralmente richiamata.

Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025 - 2027

| | |
|---|---|
| <p>3.3.1 Rappresentazio ne della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p> | <p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</p> <p>TOTALE: n. 36 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 32 a tempo indeterminato</p> <p>n. 3 a tempo determinato</p> <p>n. 36 a tempo pieno</p> <p>N. 1 Art. 110</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>Funzionari ed EQ (ex Cat D): n. 6 unità;</p> <p>Istruttori (ex Cat C): n. 26 unità</p> <p>Operatore Esperto (ex Cat. B. 3): n. 3 unità;</p> <p>Operatore Esperto (ex Cat. B. 1): n. 1 unità.</p> |
|---|---|

| | |
|---|---|
| | |
| <p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>-</p> | <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>Visto l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii. che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;</p> <p>Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, come meglio spiegato dalla Circolare Interministeriale 8/6/2020, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni., suddividendo tutti i comuni in tre grandi aggregati:</p> <p>A. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti inferiore alla soglia di massima spesa del personale individuata dalla tabella 1 dell'art.4 del DM;</p> <p>B. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti superiore alla soglia di rientro della maggior spesa del personale individuata dalla tabella 3 dell'art.6 del DM;</p> <p>C. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti compreso tra i valori del gruppo a) e i valori del gruppo b);</p> <p>Visto l'articolo 6 del DPCM che specifica: "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296";</p> <p>Visto l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri</p> |

soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano “neutralizzate” ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all’articolo 33 del d.l. n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Preso atto che ai sensi del DPCM, il Comune si colloca nella fascia demografica 5.000 – 9.999 e, pertanto, la percentuale da applicare al calcolo del “valore soglia” è pari al 26,90%, pari ad una spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica di € **2.014.336,71**;

Rilevato pertanto che, secondo la riclassificazione della spesa dettata dal Decreto e dalla Circolare Interministeriale, la Spesa del Personale (Macroaggregato 1), al netto di IRAP, risultante dall’ultimo Rendiconto di gestione approvato (2023) è pari a € **1.634.098,00**, mentre la spesa 2018 è pari ad € **1.427.127,06**;

Preso atto quindi che in base alla normativa sopra richiamata l’incidenza spesa del personale/entrate correnti è determinata secondo quanto riportato nella tabella, come di seguito riportata:

| Calcolo delle entrate correnti | | | | |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|
| Entrate correnti | 2021 | 2022 | 2023 | Media del triennio |
| Totale entrate correnti | € 6.996.144,74 | € 8.112.062,13 | € 8.487.620,82 | € 7.865.275,90 |

| | | | |
|--|----------------------|--------------------------|----------------|
| FCDE ultima annualità | | € 377.035,34 | |
| Entrate correnti nette | | | € 7.488.240,56 |
| Spesa del personale | | | |
| Spesa del personale 2023 al netto di irap (ultimo rendiconto approvato) | | | € 1.634.098,00 |
| Incidenza spesa del personale/entrate correnti | | | |
| Incidenza spesa del personale/entrate correnti | | | 21,82% |
| Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali | | | |
| Fascia demografica | Valore soglia | Soglia di rientro | |
| Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,90% | 30,90% | |
| Esito del test di verifica | | | |
| SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE | | SI | |
| SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE | | NO | |
| Spesa massima del personale teorica | | | |
| Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica | | | € 2.014.336,71 |
| Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa ultimo rendiconto | | | € 380.238,71 |

Verificato, pertanto, che la Spesa del Personale come risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2023) è inferiore al "valore soglia" con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari **21,82%**;

Considerato che la Spesa del Personale 2024 come risultante dai dati provvisori del Preconsuntivo è pari ad € 1.616.778,63

Preso atto che ai sensi dell'art. 6, comma 3 del DM in argomento, come interpretato dalla Circolare Interministeriale, 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, secondo le modalità chiarite dal parere MEF- RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021, 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 bilancio asseverato dall'organo di revisione, che per il Comune ammonta ad € **2.014.336,71**;

Evidenziato, pertanto, che il limite **di spesa teorica è di € 2.014.336,71, e che pertanto l'incremento di spesa di personale nel triennio 2025 -2027 non potrà in ogni caso superare tale valore soglia**;

Evidenziato altresì che, come sopra richiamato, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della missione istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti e pertanto è necessario ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica (Corte conti Veneto 15/2021).

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

Evidenziato altresì che il requisito «del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio», imposto dal legislatore non può essere soddisfatto solamente con l'asseverazione da parte dell'organo di revisione, che certamente ne costituisce elemento indefettibile, ma deve rappresentare il cardine attorno al quale ruota la gestione della spesa di personale sia in sede di programmazione e che di attuazione del piano assunzionale. Si ritiene che il momento rilevante per asseverare il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio da parte dell'organo di revisione non possa che coincidere con quello in cui andrà ad esprimere parere al Piano triennale dei fabbisogni di

personale inserito nel Dup e in coerenza con le previsioni di bilancio.

Infatti la sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate è sì condizionata dalla spesa di personale, ma lo è anche da tutte le altre programmazioni contenute nel DUP e conseguentemente previste nel bilancio. (Corte Conti Sez reg Toscana n. 82/2023) .

Dato atto che:

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

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

| |
|---|
| Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.774.157,72 , così come certificato dal Revisore del conto con verbale n. 92, prot. n. 16217 del 20.10.2014 |
|---|

| |
|--|
| spesa di personale prevista, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: € 1.889.127, 99 |
|--|

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge

122/2010, come segue:

| |
|---|
| Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 124.730,49 |
| Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: 0 (di cui _____ € in deroga) |

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

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

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; si attesta che il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel

triennio oggetto della presente programmazione:

CESSAZIONI PREVISTE NEL 2025-27

| Area CCNL 16/11/22 | categoria vecchio ccnl | Profilo | tabellare | tredicesima | oneri | oneri | totale | Dotazione | Costo al netto degli oneri | costo | costo al lordo dell'IRAP |
|------------------------------|------------------------------|---------|-----------|----------------|--------|------------|-------------|-------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Istruttore amministrativo | C1 | | 21.392,87 | 23.175,61 € | 26,68% | 6.183,25 € | 29.358,86 € | 1,00 | 23.175,61 | 29.358,86 € | 31.328,79 € |
| Istruttore Agente PL | C1 | | 21.392,87 | 23.175,61 € | 26,68% | 6.183,25 € | 29.358,86 € | 1,00 | 23.175,61 | 29.358,86 € | 31.328,79 € |
| totali | | | | | | | | 2,00 | 46.351,22 € | 58.717,72 € | 62.657,58 € |

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni per lo svolgimento delle attività istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi di performance:

Le attuali funzioni svolte dal comune con le risorse umane quantitativamente e qualitativamente a disposizione non rappresentano la totalità delle funzioni e processi da presidiare, anche alla luce degli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica del DUP.

In particolare, si sono riscontrate ulteriori carenze di professionalità e di strutture organizzative in alcuni servizi e processi nevralgici che determinano la necessità di implementare alcune assunzioni previste nel 2025.

Inoltre, occorre tenere conto di alcune variabili, rinvenibili nella storia degli ultimi anni delle pubbliche amministrazioni locali:

- le gestioni dei servizi pubblici locali in ambiti ottimali

- cambi negli assetti di governo locale
- norme statali e regionali che impongono determinati assetti organizzativi agli enti locali, o l'acquisizione di professionalità specifiche anche necessarie per l'attuazione del PNRR (sportelli unici, rup, responsabili di procedimenti in materia paesaggistica, attuazione del codice dell'amministrazione digitale, project manager etc...

Per il soddisfacimento di tali fabbisogni e alla luce delle cessazioni previste nel triennio, l'Amministrazione intende attuare il seguente piano anche alla luce dei pensionamenti previsti.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 2 del 07/02/2025 (prot. 2544 del 10/02/2025).

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

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

| ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2025 | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|------------------------|---------|-----------|-------------|--------|------------|-------------|-------------|----------------------------|--------------------|--------------------------|--|
| Area CCNL 16/11/22 | categoria vecchio ccnl | Profilo | tabellare | tredicesima | oneri | oneri | totale | Dotazione | Costo al netto degli oneri | costo | costo al lordo dell'IRAP | Modalità di reclutamento |
| istruttore amministrativo | C1 | | 21.392,87 | 23.175,61 € | 26,68% | 6.183,25 € | 29.358,86 € | 2,00 | 46.351,22 | 58.717,72 € | 62.657,58 € | mobilità/ scorrimento graduatorie/concorso |
| totali | | | | | | | | 2,00 | 46.351,22 € | 58.717,72 € | 62.657,58 € | |

ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2026

| Area CCNL 16/11/22 | categoria vecchio ccnl | Profilo | tabellare | tredicesima | oneri | oneri | totale | Dotazione | Costo al netto degli oneri | costo | costo al lordo dell'IRAP | Modalità di reclutamento |
|--|------------------------|---------------------|-----------|-------------|--------|------------|-------------|-------------|----------------------------|--------------------|--------------------------|---|
| funzionario amministrativo | D1 | Area dei Funzionari | 23.212,35 | 25.146,71 € | 26,68% | 6.709,14 € | 31.855,86 € | 1,00 | 25.146,71 | 31.855,86 € | 33.993,33 € | mobilità/ scorrimento graduatorie/concorso |
| | D3 | | 26.553,70 | 28.766,51 € | 26,68% | 7.674,90 € | 36.441,41 € | | - | - € | - € | |
| totali | | | | | | | | 1,00 | 25.146,71 € | 31.855,86 € | 33.993,33 € | |
| Area CCNL 16/11/22 | categoria vecchio ccnl | Profilo | tabellare | tredicesima | oneri | oneri | totale | Dotazione | Costo al netto degli oneri | costo con oneri | costo al lordo dell'IRAP | Modalità di reclutamento |
| Area dei funzionari ed EQ – funzionario amministrativo | D | | 1,819.48 | 1,971.10 € | 26,68% | 525.89 € | 2,496.99 € | 1,00 | 1,971.10 | 2,496.99 € | 2,664.54 € | Progressione Verticale art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001 |
| Istruttore Amministrativo | C | | 2,358.35 | 2,554.88 € | 26,68% | 681.64 € | 3,236.52 € | | - | - € | - € | |
| totali | | | | | | | | 1,00 | | 2,496.99 € | 2,664.54 € | |

Sono previste progressioni verticali di carriera ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 – da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

- **NON** sono previste assunzioni a Tempo Determinato
- **NON** sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale

c) ASSUNZIONI ETEROFINANZIATE

Il comma 801 dell'art. 1 della L. n. 178/2020 dispone che *“per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126”*.

Quest'ultima norma sancisce la “neutralità” della spesa e dell'entrata relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, prevedendo che *“a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate al rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*.

Dunque, a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019.

Pertanto la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1 comma 797 e ss. L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del DL 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L 28 giugno 2019, n. 58.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ETERO FINANZIATE

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

| Area | Profilo Professionale | Impiego | Concorso | Mobilità | Scorrimento graduatoria | Progressione di carriera/verticale | Stabilizzazione | Trasformazione da tempo parziale e tempo pieno | Spesa annua prevista (comprensiva di oneri al lordo dell'IRAP) |
|------------|-----------------------|-------------|----------|----------|-------------------------|------------------------------------|-----------------|--|--|
| FUNZIONARI | Assistente Sociale | Tempo Pieno | X | X | X | | | | 33.993,33 € |

L'assunzione è prevista dal 01/04/2025 con una spesa pari ad € 30.225,00

3.3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale Formazione del personale

La formazione è ispirata ai principi di valorizzazione del personale, uguaglianza ed imparzialità, continuità dell'attività formativa nel rispetto di principi di efficienza ed efficacia dell'azione.

I soggetti promotori e coordinatori coinvolti nell'attività formativa sono *in primis* il Segretario Comunale, anche in virtù delle sue funzioni di coordinatore dell'attività dei Dirigenti/Responsabili di Settore, oltre che di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza Amministrativa (ai fini dell'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione) e nell'esercizio della sua funzione di coordinatore dell'attività dirigenziale e di verifica del rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti. I Responsabili di Area sono coinvolti nella rilevazione delle esigenze formative, nella individuazione dei dipendenti da partecipare al processo, nella gestione equilibrata e funzionale dei costi formativi, nella definizione della formazione specifica ed anch'essi sono soggetti all'obbligo formativo.

I destinatari della formazione sono, pertanto, tutti i dipendenti dell'Ente.

Per i soggetti formatori (oltre quelli interni sopra indicati che danno la disponibilità della propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi) l'Ente si avvarrà soprattutto di soggetti o enti di formazione esperti in materia, con esperienze comprovate nella loro valenza e professionalità alla quale l'Ente aderisce (ASMEL, LOGOS P.A., IFEL, ANUSCA, PUBLIKA, Gazzetta Amministrativa, C.U.C., Comunità Montana Castelli Romani e Prenestini).

Gli obiettivi generali sono finalizzati alla diffusione sia della cultura formativa che della formazione interna, privilegiando metodologie didattiche on line o l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro attraverso esperienze di *training on the job* con condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili. Gli obiettivi specifici mirano a soddisfare destinatari o ambiti specifici, come innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico ,

come le nuove assunzioni o le nuove assegnazioni settoriali, come gli obblighi di legge o la necessità di aggiornamento professionale, o la necessità di acquisizione di conoscenze e competenze nuove le innovazioni di carattere normativo o tecnologico.

La pianificazione della formazione è finalizzata ad assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili, tenendo conto della complessità organizzativa dell'Ente e delle diverse specializzazioni e gradi di competenza, orientata a criteri di pubblicità del materiale didattico, della massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione ed all'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati all'Ente.

A tal proposito si dà atto che, in data 16 gennaio 2025, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato una nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano nella quale sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

4.MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione.