



COPIA

COMUNE DI GIUGGIANELLO

Provincia di Lecce

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 33 del 28-03-2025

OGGETTO:PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 - APPROVAZIONE

L'anno duemilaventicinque il giorno ventotto del mese di marzo alle ore 12:39, nelle forme previste dall'art. 10 del Regolamento sul funzionamento della Giunta Comunale approvato con D.G.C. n. 31 del 10.06.2022, previa regolare convocazione, si è riunita in modalità telematica da remoto la Giunta Municipale nelle persone dei signori seguenti:

<i>Benegiamo Dott. Luca</i>	<i>SINDACO</i>	<i>P</i>
<i>Gigante Dott.ssa Serena</i>	<i>VICE SINDACO</i>	<i>P</i>
<i>Pesino Gianfranco</i>	<i>ASSESSORE</i>	<i>P</i>

Presenti n. 3 Assenti n. 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Leo Dott. Livio Antonio.

Il Sig. Benegiamo Dott. Luca, nella sua qualità di SINDACO constatato il numero legale, dichiara aperta la seduta e invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

In ottemperanza all'art. 49 del D.Leg.vo N.267 del 18/08/2000, si esprimono i seguenti pareri:

Si esprime parere Favorevole in merito alla Regolarità Tecnica dell'atto

Giuggianello, li 25-03-2025

**Il Responsabile del Servizio
F.to Toma Dott. Salvatore**

Si esprime parere Favorevole in merito alla Regolarità Contabile dell'atto

Giuggianello, li 25-03-2025

**Il Responsabile del Servizio
F.to Toma Dott. Salvatore**

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che “Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”;

Considerato che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

Tenuto conto di quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c. 1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Considerato che per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti - quali il Comune di Giuggianello - il terzo comma dell’art. 1 del DPR 81/2022, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b);

Richiamato il D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

Rilevato che:

- con deliberazione n. 4 del 5 febbraio 2025 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025-2027;
- con deliberazione n. 5 del 5 febbraio 2025 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2025-2027;

Tenuto conto che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all’art. 7, c. 1, del che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;

- all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

Considerato che il Comune di Giuggianello ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2025-2027 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

Tenuto conto di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e i successivi aggiornamenti tra cui la delibera n. 605/2023;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

Considerato che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili e previa condivisione con tutti i Responsabili delle Unità operative;

Precisato che, tenuto conto di quanto stabilito dal legislatore per gli enti delle dimensioni organizzativa analoghe a quelle di questo Comune, avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della

comunità dallo stesso amministrata, si è ritenuto opportuno inserire alcune sottosezioni - non obbligatorie per i comuni con meno di 50 dipendenti - al fine di implementare e dare maggiore organicità e completezza al presente documento di pianificazione generale. La struttura del PIAO in approvazione è dunque composta dalle seguenti sezioni:

- SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
- SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
- 2.1. - Valore pubblico
 - 2.1.1. - Piano delle Azioni Positive
- 2.2 - Performance
- 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza
- SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
- 3.1 - Struttura organizzativa
- 3.2 - Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale.
- SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Dato atto che sulle varie sottosezioni del PIAO sono stati preventivamente acquisiti i competenti pareri e verranno effettuate le comunicazioni/relazioni sindacali come di seguito specificato:

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE:

Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza": è stato posto in consultazione pubblica il Piao 2023/2025 – sezione rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025 approvato con delibera G.C. n. 64 del 23/08/2023, con avviso pubblicato sul Sito del Comune di Giuggianello ed in Amministrazione Trasparente del 06.02.2025 (prot. n. 702), con possibilità per gli stakeholders di proporre osservazioni o suggerimenti: non sono pervenute osservazioni entro il termine assegnato;

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile:

la sottosezione verrà inviata ai Sindacati provinciali e alle RSU interne, per la necessaria informativa sindacale;

Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:

- la sottosezione verrà inviata ai Sindacati provinciali e alle RSU interne, per le necessarie informative;
- sul Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027 è stato acquisito il parere positivo del Revisore dei Conti come da verbale allegato alla presente atto;

Sottosezione 3.4: Piano della Formazione del Personale:

- la sottosezione verrà inviata ai Sindacati provinciali e alle RSU interne, per la necessaria informativa sindacale;

Sottosezione 3.5: Piano Triennale delle Azioni Positive:

- la sottosezione è stata inviata alla Consigliera di Parità della Provincia di Lecce;
- la sottosezione verrà inviata ai Sindacati provinciali e alle RSU interne;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dell'U.O. Economico Finanziaria – Servizio Personale, sulla presente deliberazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147 bis comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000;

Considerato quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1- **Di approvare** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 come da allegato alla presente deliberazione, unitamente agli allegati ivi richiamati, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2- **Di demandare** all'ufficio segreteria di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente",

- a. sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali",
- b. sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica",
- c. nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" ;
- d. nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione",
- e. nella sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati";

3- **Di demandare** al Segretario comunale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;

Successivamente, con unanime e favorevole votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

Il SINDACO
F.to Benegiamo Dott. Luca

Il Segretario Comunale
F.to Leo Dott. Livio Antonio

RELATA DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune il 09-04-2025 per restarvi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. del 18/08/2000 nr. 267.

Giuggianello , li 09-04-2025

Il Segretario Comunale
F.to Leo Dott. Livio Antonio

INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (Art. 125, T.U.E.L. 08/08/2000, nr. 267), nota n. del

[] Trasmessa alla Prefettura (Art. 135, T.U.E.L. 08/08/2000, n.267).

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

[S] Dichiarazione di immediata eseguibilità (Art.134, comma 4 del T.U.E.L. 08/08/2000, nr.267).

[] Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione(Art.134, comma 3 del T.U.E.L. 08/08/2000, nr.267).

Giuggianello, li 28-03-2025

Il Segretario Comunale
F.to Leo Dott. Livio Antonio

Copia conforme all'originale per uso amministrativo e d'ufficio.

Giuggianello, li 09-04-2025

Il Segretario Comunale
Leo Dott. Livio Antonio



COMUNE DI GIUGGIANELLO
Provincia di Lecce

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' ED
ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2025-2027**

(ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 09/06/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con deliberazione di G.C. n. _____

INDICE

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
SOTTOSEZIONE 2.1 - Valore pubblico.....	6
SOTTOSEZIONE 2.2 - Performance.....	17
SOTTOSEZIONE 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza	20
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	22
SOTTOSEZIONE 3.1 - Struttura organizzativa	22
SOTTOSEZIONE 3.2 - Lavoro agile.....	23
SOTTOSEZIONE 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	27
SOTTOSEZIONE 3.3.3 - Il programma della formazione del personale.....	35
MONITORAGGIO	42

Allegati:

- **SEZIONE 2 – Sottosezione 2.2 – Piano della performance 2025/2027**

PREMESSA

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, **il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**. Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- a) Piano della performance;
- b) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- c) Piano per le azioni positive;
- d) Piano organizzativo del lavoro agile;
- e) Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Si rammenta che il Comune ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata avente la seguente struttura:

N.	SEZIONE	OBBLIGO
1	SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1	VALORE PUBBLICO	NO
2.2	PERFORMANCE	NO

2.3	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	SI
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	SI
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI
3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI
4	MONITORAGGIO	NO

Tuttavia, si è ritenuto opportuno compilare anche le altre sottosezioni al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, evitando dunque l'approvazione di atti separati venendo meno a quello che è l'intento originario del legislatore che ha istituito il PIAO di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna amministrazione, che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il DUP e il bilancio di previsione finanziario. Il PIAO costituisce inoltre la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta, ognuno per quanto di propria competenza, l'intera struttura amministrativa dell'ente, coordinata dal Segretario comunale.

Il PIAO deve essere trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/> al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel proprio sito Internet istituzionale e nella sezione "Amministrazione Trasparente".

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	COMUNE DI GIUGGIANELLO
Indirizzo	Piazza degli Eroi, 13 – 73030 Giuggianello (Le)
C.F.	83000730750

P.IVA	01877410751
Sindaco	Dr. Luca Benegiamo
Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2024:	n. 6 + il Segretario comunale (in convenzione con altro Ente)
Numero abitanti al 31 dicembre anno 2024:	n. 1127
Telefono	0836 444920
Sito internet	www.comune.giuggianello.le.it
PEC e domicilio digitale: E-mail	segreteria.comune.giuggianello@pec.rupar.puglia.it segreteria@comune.giuggianello.le.it
Codice IPA	c_e053
Codice ISTAT	075032
Codice Catastale	E053

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 - Valore pubblico

Per valore pubblico s'intende il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

Creare valore pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, *stakeholders* in generale) e della sempre maggiore trasparenza dell'attività amministrativa.

Il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti agli utenti ed ai cittadini, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo.

In tempi di crisi interna ed internazionale, derivante negli ultimi anni dalla grave emergenza sanitaria da COVID-19 e nell'attualità da un eccessivo costo dell'energia e di esigenze sociali crescenti, una pubblica amministrazione crea valore pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale.

Il valore pubblico è pertanto il risultato di un processo progettato, governato e controllato.

Al tal fine è necessario adottare strumenti specifici, a partire dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui

contenuti nei seguenti documenti:

1) LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO (art. 46 TUEL), presentate al Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo (deliberazione consiliare n. 19 del 25.06.2024), che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente

2) DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (articolo 170 del TUEL), approvato per il triennio 2025-2027 con deliberazione consiliare n. 4 del 05.02.2025, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata.

Si rinvia, dunque, alle deliberazioni sopra citate.

SOTTOSEZIONE 2.1.1 - Piano Azioni Positive

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, per gli enti fino a 50 dipendenti non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 “Valore pubblico”.

Tuttavia, si ritiene opportuno implementare tale sezione, per dare organicità al presente documento di pianificazione generale, attraverso la predisposizione del Piano delle Azioni Positive (PAP).

Premesse e Normative di riferimento

Il piano triennale delle azioni positive nasce in coerenza con la normativa di riferimento. L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento in Italia nel D.Lgs. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*”, come seguito alla L. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad “assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di

azione.

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della L. 183/2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". A tal fine le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), previsto dall'art. 57 del D.Lgs. stesso.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici

in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". Si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Infine, la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione Giulia Bongiorno e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità Vincenzo Spadafora, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" si pone come normativa più recente a cui adeguarsi ed avere lo scopo di:

- a) aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente;
- b) adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia (CUG);
- c) adottare un'unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata;
- d) definire le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;
- e) sostituire la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione

delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

La presente sezione del PIAO, che avrà durata triennale, sarà trasmessa alle RSU e alle Rappresentanze sindacali territoriali nonché al Consigliere di pari opportunità territorialmente per gli adempimenti di propria competenza.

Il Comune, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 26.06.2019 si impegna a prevedere l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con funzioni propositive, consultive e di verifica.

Sintesi situazione personale del Comune di Giuggianello

Ciò premesso, per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive del Comune di Giuggianello, occorre analizzare brevemente la situazione del personale al 31.12.2024 secondo il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 7 (compreso il Segretario comunale in convenzione con altro Ente)
DONNE	N. 3 (42,86%)
UOMINI	N. 4 (57,14%)

Nel dettaglio, l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2024 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	SEGRETA RI	OPERATO RI	OPERATO RI ESPERTI	ISTRUTTO RI	FUNZIONA RI	TOTAL E
DONN E				3		3
UOMIN I	1*	1	0		2**	4

* *In convenzione con altro Ente*

***Titolari di incarico EQ, di cui uno a tempo indeterminato ed uno a tempo determinato ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004.*

Obiettivi ed azioni del Piano Azioni Positive del Comune di Giuggianello 2025-2027

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Giuggianello predisposto per il triennio 2025/2027 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di

genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente.

Il piano delle azioni positive dell'Ente si ispira ai seguenti obiettivi, per ciascuno dei quali ci si propone diverse azioni:

Il Comune di Giuggianello, *in primis*, si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni e molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Obiettivo n. 1: Situazione del personale

Il Comune di Giuggianello si impegna a garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente e della rete degli operatori che lavorano con l'Amministrazione.

→ Azione positiva 1.1:

Criteri di parità nelle commissioni e nelle assunzioni

Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Giuggianello valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Il Comune si impegna a valutare l'introduzione nei bandi di gara/lettere di invito di

misure premiali agli operatori economici che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, dimostrino di operare con attività orientata a criteri di parità, di inclusione lavorativa di persone con disabilità, di giovani con età inferiore ai 36 anni e di donne. Ciò anche in ottemperanza al decreto adottato della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità del 7 dicembre 2021) che prevede il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione delle procedure finanziate con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC).

Obiettivo n. 2: Conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente

Il Comune di Giuggianello favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolari sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità di orario.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra

esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

→ **Azione positiva 2.1: reinserimento lavorativo**

Proseguire nel favorire il reinserimento lavorativo dell'eventuale personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'ufficio o di chi ha sostituito la persona assente o del collega, che possono svolgere una sorta di attività di tutoraggio, sia attraverso l'ottimizzazione del pacchetto formativo "kit multimediale" per colmare le eventuali lacune.

→ **Azione positiva 2.2: strumenti di lavoro informatici:**

Ottimizzare gli strumenti di lavoro informatici e l'utilizzo delle applicazioni disponibili per migliorare l'operatività dei dipendenti, semplificando i processi e migliorando la condivisione, per promuovere l'innovazione e le buone pratiche e rispondere all'esigenza di informatizzazione correlata al Piano della Transizione al Digitale. In questo contesto, si intende potenziare ed estendere l'utilizzo di strumenti che supportino il lavoro dei/delle dipendenti con particolare riferimento al coordinamento delle attività di gruppi, reti e comunità orizzontali tematiche, nonché all'ampliamento dell'offerta del catalogo di strumenti di autoapprendimento quali manuali, video tutorial e suggerimenti tematici in campo informatico.

Garantire una maggiore fruibilità delle informazioni rivolte al personale dell'ente anche mediante l'implementazione del Portale del dipendente, per favorire modalità semplificate per richiedere permessi e congedi, oltre che ogni istituto avente impatto sul trattamento retributivo.

Obiettivo n. 3: Formazione

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Il Comune di Giuggianello intende investire nella realizzazione di iniziative di formazione interna, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *knowhow* e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita

professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo. In particolare, considerato il modello di assunzioni che l'Ente ha messo in campo negli ultimi anni per abbassare l'età anagrafica del personale, prediligendo assunzioni con contratto di formazione e lavoro, si porrà particolare attenzione ai percorsi formativi destinati a tali dipendenti.

→ **Azione positiva 3.1: formazione interna**

Proseguire nell'organizzazione di iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente.

Parallelamente, saranno realizzate iniziative di formazione tese a potenziare le competenze e le abilità dei funzionari al fine di raggiungere una organizzazione più evoluta nella gestione dei progetti.

→ **Azione positiva 3.2: formazione a distanza**

Aumentare l'offerta di corsi in e-learning, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica offerta dal Dipartimento della Funzione Pubblica – “Syllabus”, piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni e favorirne la fruizione da parte del personale, individualmente o in gruppo. La formazione in modalità FAD (Formazione A Distanza) permette ai dipendenti di usufruire dei corsi in modalità autonoma e autogestita, così da permettere una migliore organizzazione del proprio tempo lavoro.

Obiettivo n. 4: iniziative per le pari opportunità

Promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna, in collaborazione con l'assessorato competente.

→ **Azione positiva 4.1: sito web pari opportunità**

Garantire il continuo aggiornamento del sito web dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale ai dipendenti ed ad altre realtà esterne e continuo aggiornamento con pubblicazioni di news dedicata alle tematiche delle Pari Opportunità con una prospettiva di ampliare i fruitori.

→ **Azione positiva 4.2: giornate internazionali**

Continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.

→ **Azione positiva 4.3: lavoro femminile e welfare**

Promuove e sostenere progetti e azioni per realizzare misure innovative di welfare e di sostegno al lavoro femminile, per valorizzare e sostenere servizi innovativi nel campo della conciliazione tra vita privata e tempo dedicato al lavoro.

→ **Azione positiva 4.4: educazione alle differenze e progetti di contrasto alla violenza di genere**

Proseguire nella realizzazione di iniziative e progetti rivolti alla cittadinanza relativi alle tematiche delle violenze di genere e del rispetto del ruolo della donna nella società odierna.

Obiettivo n. 5: Monitoraggio

Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo e all'interno degli uffici comunali accessibili, in determinati orari giornalieri, anche alla cittadinanza.

SOTTOSEZIONE 2.2 - Performance

Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti (da ultimo con deliberazione della Sezione Regionale Veneto n. 73/2022 secondo la quale "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, D.Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"), si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2024/2026, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti.

Sul punto si sottolinea che il Decreto Legislativo n. 150/2009 ha stabilito che le amministrazioni pubbliche organizzino il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale della gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Ogni amministrazione pubblica, infatti, è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento al suo complesso, ai centri di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Le diverse fasi in cui si snoda il ciclo della performance consistono: nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, nel collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi. La rilevazione e l'analisi dei risultati raggiunti e degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati costituisce il momento conclusivo del

“ciclo della performance”, formalizzato attraverso la Relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) D. Lgs. 150/2009), che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione sulla Performance viene sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, atto che costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore dei dipendenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

In relazione alla misurazione e valutazione della performance, occorre far riferimento

Il Comune di Giuggianello è dotato di apposito regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione della performance, adeguato alle recenti modifiche legislative intervenute, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 24/08/2022 al quale si rimanda:

<https://www.halleyweb.com/giugnello/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146>).

Per il 2025 è stato previsto, per ciascun Settore, un numero limitato di obiettivi di Performance, con l'indicazione per ciascuno del risultato atteso, nonché di un peso attribuito in ragione della strategicità e importanza dell'obiettivo stesso.

Gli obiettivi di performance, organizzativa ed individuale, sono riportati nel piano allegato al presente documento (All.A).

Il suddetto piano degli obiettivi è stato elaborato in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione dell'Ente ed è stato concordato con i Responsabili dei Settori.

Si dà atto, in ogni caso, che gli obiettivi di performance dovranno garantire l'attuazione della direttiva del Ministro della P.A. del 16.01.2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano.

La nuova direttiva, seguendo i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023), ribadisce i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche.

Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance,

concreto e misurabile, che ciascun dipendente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva ai corsi formativi con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

Sul punto, si rimanda a quanto riportato alla sezione “3.3.3 *Il programma della formazione del personale*”.

SOTTOSEZIONE 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Introduzione

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) dà attuazione alla Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (c.d. Legge anticorruzione), come modificata dal D.Lgs. 97/2016, la quale ha introdotto nell’ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo recependo le convenzioni internazionali contro la corruzione. Il concetto di corruzione sotteso a tale normativa deve essere inteso in senso lato, comprensivo anche delle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, nel corso dell’attività amministrativa venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione. La norma agisce in modo duplice: da un lato contrasta illegalità rafforzando il sistema penale di lotta alla corruzione, dall’altro rafforzando il sistema amministrativo volto alla prevenzione della corruzione cercando di combattere la c.d. “*mala administration*”, ossia l’attività amministrativa non conforme ai principi del buon andamento e dell’imparzialità a causa dell’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato per il conseguimento di un fine diverso o estraneo rispetto a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione.

Con il PNA 2019 l’Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO. Esso costituisce, al momento attuale, l’unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015.

Tale sottosezione è un atto organizzativo fondamentale, attraverso il quale si individuano le aree a rischio di corruzione all’interno dell’Ente, si valuta il grado di incidenza del rischio, si rilevano le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, si identificano i responsabili per l’applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione, tenendo conto di quanto previsti dai decreti attuativi della citata legge, del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle

indicazioni dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.

Dal 2022, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 81/2021, il PTPCT diventa una sezione del PIAO. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DM 132/2022, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione, per i Comuni con meno di 50 dipendenti, – tra i quali si colloca il Comune di Giuggianello – avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio, anch'essi concentrati solo dove il rischio è maggiore.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 23.08.2023 è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2023-2025 al cui interno è inserita un'apposizione sezione dedicati ai rischi corruttivi e trasparenza.

Si ritiene, come per l'anno 2024, di confermare anche per il 2025 quanto contenuto nella pertinente sezione del PIAO dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza atteso che non risultano all'Ente segnalati, contestati o comunque appurati – per quanto di competenza – fatti corruttivi per i quali vi sia l'obbligo di aggiornare e/o adeguare il piano, né modifiche strutturali all'organizzazione interna o agli obiettivi strategici approvati dall'Amministrazione comunale;

Di seguito link di rinvio dinamico alla vigente Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO:

<https://www.halleyweb.com/giugnello/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/140>

Si dà atto, in ogni caso, che il Segretario comunale, con nota prot. n.702 del 06.02.2025, pubblicata sul sito web, ha invitato tutti i portatori di interesse ed i soggetti interessati a presentare eventuale proposte ed osservazioni di modifica ed integrazione del vigente Piano di Prevenzione della Corruzione e che, entro il termine previsto, non sono pervenute osservazioni.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 - Struttura organizzativa

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, con deliberazione di G.C. n. 94 del 28.11.2018, secondo il disegno stabilito dal regolamento sull'ordinamento degli uffici del prevede la seguente articolazione della struttura organizzativa:

- Aree/Unità operative, che costituiscono la macrostruttura e sono caratterizzati dal coordinamento di unità organizzative di particolare complessità, con elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- Uffici/Servizi, che costituiscono la micro organizzazione interna a ciascun Area/Unità operativa.

La macro-organizzazione, in particolare, prevede un organigramma costituito da 3 Unità operative, ciascuna delle quali è diretta da un Responsabile ed è suddivisa in Servizi:

UNITA' OPERATIVA: AFFARI GENERALI

Servizio 1 : Affari generali, Organi istituzionali, Pubblica istruzione, Buoni Pasto e Diritto allo Studio, Cultura, spettacolo e Tempo Libero, Protocollo, Contenzioso, Polizia Urbana, Polizia Amministrativa, Commercio, Servizio Caccia e Funghi, Segnaletica, Tosap temporanea, Pubblicità e Pubbliche affissioni, Randagismo canino;

Servizio 2: Demografico, Leva, Statistica, Gestione concessioni cimiteriali ed illuminazione votiva, Servizi sociali, Elettorale, Toponomastica.

UNITA' OPERATIVA: ECONOMICO FINANZIARIA

Servizio 1: Programmazione, Bilancio, Provveditorato, Economato;

Servizio 2: Personale;

Servizio 3: Finanze e tributi;

UNITA' OPERATIVA: "TECNICA E DEI SERVIZI"

Servizio 1 : Lavori pubblici Urbanistica ed edilizia, Sportello unico attività produttive (SUAP), Servizi tecnici e manutentivi, Ambiente, Igiene, Sanità, Catasto, Servizi cimiteriali, Protezione civile.

Questa struttura è, allo stato attuale, confermata per il triennio 2025-2027.

SOTTOSEZIONE 3.2 - Lavoro agile

Il lavoro agile – disciplinato dagli articoli dal 18 al 22 della L. 81/2017 – viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato da:

- stabilità mediante un accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali (presso la sede di lavoro) e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

Nella fase precedente all'emergenza epidemiologica da Covid-19 nessun dipendente dell'Ente aveva fatto ricorso al lavoro agile.

Durante il periodo pandemico, nel biennio 2020-2021, la decretazione d'urgenza individuava in tale istituto lo strumento più idoneo a contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi.

Lo scoppio della pandemia ha portato, pertanto, il Comune di Giuggianello ad attivare, vista la situazione di emergenza, un atto della Giunta comunale (G.C. n. 19 del 24.03.2020) di regolamentazione dello *smart working* nel periodo di emergenza sanitaria e la previsione di un accordo individuale semplificato tra dipendente e responsabile di servizio.

Nell'ambito della sopra citata delibera della Giunta comunale, erano state individuate attività indifferibili da rendersi in presenza, seppur non in necessaria compresenza, quali:

- Servizi di polizia locale;
- Servizi di stato civile limitatamente alle dichiarazioni di nascita e di morte;
- Servizi cimiteriali, limitatamente al ricevimento e tumulazione della salma;
- Servizi di protocollo e messo comunale;
- Servizio sociale, limitatamente ad attività urgenti;
- Servizio finanziari, limitatamente ad attività urgenti;
- Servizi di segreteria collegati all'emergenza sanitaria in atto;
- Servizi di igiene urbana e di manutenzione urgente e straordinaria dei luoghi, laddove venisse un effettivo rischio per la sicurezza di cose o persone.

Successivamente, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 stabiliva che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA tornava ad essere quella in presenza. Si tornava, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla sopra menzionata legge 22 maggio 2017, n. 81.

Con seguente Decreto dell'8 ottobre 2021 "*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*" (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 ottobre 2021), il Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, indicava le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente a partire dal 15 ottobre 2021. Il Decreto stabiliva, in particolare, che ciascun Ufficio fosse tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per consentire il graduale rientro in sede di tutto il personale in servizio a decorrere dal 15 ottobre ed entro il 31 ottobre, assicurando, da subito la presenza in servizio dei dipendenti preposti alle attività di sportello e ricevimento degli utenti (front office) e di quelli assegnati ai settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento, flessibilità da definirsi previa intesa con le organizzazioni sindacali.

L'art. 1, comma 3 del citato decreto, nel precisare che "*il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa*", dando così seguito all'art. 1, comma 1, del D.P.C.M. del 23 settembre, disponeva, "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi (...) nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", che l'accesso al lavoro agile potesse essere comunque autorizzato nel rispetto di alcune condizionalità:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi 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;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n.

81, deve definire, almeno:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.

Il 30 novembre 2021, inoltre, il Ministro per la Pubblica amministrazione ha pubblicato lo schema di “Linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione”.

Il Decreto legge n. 80/2021 all’articolo 6 comma 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) ha poi introdotto il nuovo “Piano Unico” della PA, ovvero il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione”, che assorbe al suo interno anche il lavoro agile (c.d. POLA).

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) l’adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e) l’adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l’Amministrazione deve provvedere a indicare:

- a) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- b) gli obiettivi all’interno dell’amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- c) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di

efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

Da ultimo il 16 novembre 2022 aggiunge un nuovo tassello alla disciplina del lavoro agile perché viene firmato il CCNL nazionale per gli enti locali che prevede un'apposita disciplina nel Titolo IV LAVORO A DISTANZA, distinguendo tra il lavoro agile e il lavoro da remoto (art. da 63 a 70).

Il CCNL stabilisce che i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Nelle more della redazione di un regolamento che disciplini, previo confronto sindacale, il lavoro agile dei dipendenti del Comune di Giuggianello si ritiene di non adottare atti organizzativi in materia.

La presente sezione del PIAO verrà comunque trasmessa alle organizzazioni sindacali.

SOTTOSEZIONE 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

La programmazione dei fabbisogni del personale rappresenta un elemento centrale per la gestione delle risorse umane e lo sviluppo organizzativo dell'Ente perché coniuga gli obiettivi programmatici e gestionali con le professionalità necessarie per il corretto svolgimento dei servizi in base ai principi di efficienza ed efficacia. Il d.lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione delle assunzioni delle Amministrazioni attraverso le modifiche apportate in particolare all'art. 6 del d.lgs. 165/2001. La pianificazione delle assunzioni deve avvenire nel rispetto dei seguenti limiti:

- a) sostenibilità finanziaria della spesa introdotta dall'art. 33 del DL 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM del 17.03.2020 e Circolare attuativa del 13.05.2020;
- b) valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001 e Linee di Indirizzo del 08.05.2018);
- c) contenimento delle spese di personale in valore assoluto ai sensi della Legge 296/06;
- d) contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 122/2010).

Nello stesso contesto si inseriscono i contenuti del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in relazione al nuovo sistema di classificazione professionale, e le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", definite con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018, le quali si configurano quali strumenti del processo di rinnovamento dei sistemi di amministrazione delle risorse umane. Il d.lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche modificando, in particolare, l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001.

Il DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17.03.2020 ha definito puntualmente quanto delineato dall'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019. I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge n. 296/2006 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali), al fine di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare, nell'ambito della propria autonomia.

A decorrere dall'anno 2025 l'applicazione del DM 17 marzo 2020, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, è stata semplificata in quanto non sono più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa, ma esclusivamente il rispetto dei valori soglia determinati per classe

demografica.

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina all'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e all'art. 60 del CCNL 16.11.2022

3.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

AREA PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
Funzionari ed elevata qualificazione	1	1
Istruttori	3	0
Operatori esperti	0	0
Operatori	1	0

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione strategica delle risorse umane viene definita in applicazione dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 come modificato dal d.lgs. 75/2017. La norma prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni previa informazione sindacale, ove prevista nei CCNL. La definizione del piano deve essere formulata in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Il Comune di Giuggianello con delibera di Giunta comunale n.17 del 06.02.2025 ha preso atto dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale nelle aree funzionali, così come previsto dall'articolo 33 del D.lgs. 165/01.

In fase di pianificazione viene definita 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. In sede di definizione del piano deve essere indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e alle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter nell'ambito del limite finanziario garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

L'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001 stabilisce che i piani del fabbisogno del personale devono essere conformi a quanto previsto dai decreti adottati dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze. Tutte le amministrazioni pubbliche comunicano, secondo le modalità definite dall'articolo 60 del d.lgs. 165/2001 le informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili dal 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.

Le ultime linee guida sono state adottate il 27 luglio 2022. Il Decreto aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, mentre resta invariato l'aspetto legato agli aspetti finanziari nella gestione degli organici. La principale novità – la centralità assunta dalle competenze – sposta l'attenzione da cosa viene fatto (mansioni e attività) a come vengono svolti i compiti con un focus sulle conoscenze e le capacità tecnico/comportamentali indispensabili per la corretta esecuzione dell'incarico. Si tratta di un vero e proprio cambio di paradigma che coniuga la programmazione dei fabbisogni con un modello organizzativo volto alla crescita del dipendente. L'obiettivo è superare il concetto di immobilità della posizione del dipendente dal momento dell'ingresso nel pubblico impiego per incentivare l'avvio di un percorso fondato sulla specificità dei saperi, la qualità della prestazione e la motivazione al servizio. Il risultato di questo processo è l'avvio di carriere dinamiche capaci di valorizzare il merito.

Resta fermo quanto previsto dal d.lgs. 267/2000 in materia di assunzioni. L'art. 91 impone che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di efficienza e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice nella programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, hanno l'obbligo di puntare alla riduzione programmata delle spese del personale.

Il D.M. 17 marzo 2020 consente di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-quater Legge 296/2006, agli enti cosiddetti virtuosi e per le sole assunzioni a tempo

indeterminato. È stata introdotta contestualmente una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa e meglio definita con la Circolare Presidenza del Consiglio dei ministri del 13 maggio 2020. L'articolo 2 del Decreto specifica le voci che compongono i termini del rapporto spesa per il personale/entrate correnti. Per "Spesa del personale" si intendono gli impegni di competenza relativi a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, mentre le "Entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. L'art. 4, comma 1, del Decreto individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, che corrispondono alle medie del rapporto calcolate per ciascuna fascia considerata, incrementate di 4 punti percentuali.

La Circolare chiarisce che i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale. Per la fascia demografica del comune di Giuggianello il **valore soglia è fissato nel 28,60%**. L'art. 1, comma 826, della legge 207/2024 ha modificato il comma 2 dell'art. 9 del d.lgs. 218/2016 prevedendo che l'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consultivi approvati.

Inoltre, il comma 816, della stessa legge stabilisce che al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di *turn over*, asseverati dai rispettivi organi di controllo, possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni dei commi da 822 a 830 del presente articolo per un importo, non superiore al 10% del valore dei predetti fondi, determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e certificato ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.

Il valore soglia per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato per il Comune di Giuggianello per il 2025 è pari al 19,33 inferiore al valore di virtuosità di 28,60% attribuito agli Enti rientranti nella fascia di popolazione tra 1000 e 1999 abitanti:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	1.127	b
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	159.724,51 €	(l)
		2021	803.856,30 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	857.483,22 €	
		2023	959.308,73 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		873.549,42 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	47.157,98 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	826.391,44 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		19,33%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		28,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	76.623,44 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	236.347,95 €	
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)		28,60%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	236.347,95 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023		
	STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024		
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025		
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)		
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)		
	STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (p) * (q)		

ENTE NON VIRTUOSO

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	159.724,51 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	124.979,14 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	124.979,14 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	96.091,35 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	2.399,05 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	15.484,36 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	11.004,38 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	0,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	34.745,37 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	34.745,37 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	34.745,37 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	0,00 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	0,00 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	0,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	0,00 €
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00 €
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		159.724,51 €
ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	0,00 €
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborsato dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	0,00 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	0,00 €
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		159.724,51 €

Si dà atto che i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 per ciascuna fascia demografica.

Dotazione organica dell'Ente

Allo stato attuale, il piano occupazionale per il triennio 2025/2027 non prevede nuove assunzioni ovvero incrementi dell'orario di lavoro dei dipendenti in servizio. Conseguentemente, si dà atto che la spesa di personale, risulta essere inferiore a quella massima potenziale derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, pari ad € 236.347,95.

Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO DI RIFERIMENTO	N. CESSAZIONI
2025	0
2026	0
2027	0

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa per il personale da impiegare nel triennio 2025/2027 con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è di € 20.830,37.

La spesa del personale a tempo determinato prevista nel triennio 2025/2027 rientra in tale limite in quanto pari ad euro 16.571,56 come di seguito specificato:

Profilo professionale	N. ore settimanali	Periodo	Costo 2025	Costo 2026	Costo 2027
Funzionario tecnico	12 ore ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 (c.d. scavalco d'eccezione a) ovvero scavalco condiviso ex art. 23 del CCNL 2019/2021	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027	€ 16.859,62	€ 16.859,62	€ 16.859,62

a.3) Verifica del rispetto del limite della spesa di personale art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013)

Il limite di spesa per il personale da impiegare nel triennio 2025/2027 ex art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013) ammonta ad € 220.364,15. La spesa del personale prevista nel triennio 2025/2027 rientra in tale limite in quanto pari ad euro 194.432,53 come di seguito specificato:

	2025	2026	2027
Spesa di personale prevista soggetta a limite (oneri e irap)	194.432,53 €	194.432,53 €	194.432,53 €
Limite spesa ex art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013)	220.364,15 €	220.364,15	220.364,15

a.4) Conclusioni

Il Comune di Giuggianello è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente. Lo stesso è in regola con gli adempimenti preliminari necessari per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa, così come segue:

- ha rispettato il termine per l’approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 e il termine per l’invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dall’approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 *quinquies*, senza alcun rilievo;
- ha approvato il Rendiconto di Gestione dell’esercizio finanziario 2023 e ha rispettato il termine per l’invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dall’approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 *quinquies*, senza alcun rilievo;
- ha rispettato l’obbligo di certificazione attraverso piattaforma informatica di un credito anche parziale verso le P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall’art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall’art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014;
- non rientra tra gli Enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto finanziario, a cui si applica la disciplina del TUEL;
- ha effettuato con deliberazione di Giunta n. 17 del 06.02.2025 la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale dalla quale è emerso che non risultano eccedenze di personale o situazioni in soprannumero, in relazione alle fisiologiche esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’Ente medesimo (art. 33 del D.Lgs. 165/2001);
- il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità viene approvato con la sottosezione 2.1.1 “Piano azioni positive” del presente PIAO;
- il Piano della Performance” del presente PIAO viene approvato il Piano della Performance, con contestuale assegnazione degli obiettivi di performance ai Responsabili di Servizio e, per il tramite di essi, al personale dipendente;

Quanto sopra sarà coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili) e si darà materialmente corso alle assunzioni, all’utilizzo delle forme di lavoro flessibile, in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale.

Il piano triennale del fabbisogno di personale potrà essere rivisto in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e sarà comunque soggetto a revisione annuale.

Il presente piano sarà trasmesso nei termini di legge alla Ragioneria Generale dello

Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Sulla presente sezione viene richiesto il parere dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria.

SOTTOSEZIONE 3.3.3 IL PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 "*Principi generali e finalità della formazione*", 55 "*Destinatari e processi della formazione*" e 56 "*Pianificazione strategica di conoscenze e saperi*" conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali. Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel "*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*" e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR. In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali. Nell'ambito della costruzione del piano formativo dell'Amministrazione sono state altresì prese in considerazione le vigenti disposizioni in materia di formazione obbligatoria, con particolare riferimento a:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) in materia di pari opportunità nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 4 in materia di sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 54 in materia di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;
- il D.Lgs. 82/2005, art. 13 in materia di formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive ed allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.Lgs. 81/2008, art. 37 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza;
- la L. 190/2012 ed i suoi decreti attuativi, con particolare riferimento al D.Lgs. 33/2013 ed al D.Lgs. 39/2013, in materia di formazione sui temi

- dell'anticorruzione e della trasparenza;
- il D.P.R. 62/2013, art. 15 comma 5 in materia di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità;
- il Reg. (UE) 2016/679 in materia di formazione sul trattamento dei dati personali.

LA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 14.01.2025.

La recentissima Direttiva del 14.01.2025 (c.d. Direttiva Zangrillo) afferma che lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun Responsabile e di ciascun dipendente i quali devono assicurare la partecipazione alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40 ore per anno.

La partecipazione ai corsi di formazione entrerà a far parte della valutazione del responsabile E.Q. e dipendente e conterà ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse. La formazione diventerà dunque per il lavoratore pubblico un diritto ma anche un dovere, da considerare a tutti gli effetti come attività lavorativa.

Tipologie di interventi formativi

La direttiva 14.01.2025 richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

Nella stessa direttiva del sono indicate, inoltre, le seguenti competenze da acquisire:

COMPETENZE	OBIETTIVI
Transizione amministrativa	a) competenze di base per comprendere contesto, politiche, finalità e obiettivi della transizione amministrativa; b) competenze di base e specialistiche per progettare e attuare i processi di transizione amministrativa; c) competenze specialistiche per valutare e rendicontare i risultati (valore pubblico) l'impatto della transizione.
Transizione digitale	a) competenze di base per un utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e dell'IA nel lavoro pubblico; b) competenze di base e specialistiche per l'attuazione di specifici processi di digitalizzazione trasversali e di dominio; c) competenze specialistiche per la progettazione, l'implementazione e il governo di soluzioni digitali e tecnologie innovative
Transizione ecologica	a) competenze di base per orientare i comportamenti individuali e collettivi sui valori della sostenibilità; b) competenze di base e specialistiche per promuovere e attuare progetti e pratiche sostenibili; c) competenze di base e specialistiche per governare la sostenibilità e i suoi impatti.

Contenuto, modalità e regole di erogazione della formazione

Ciò premesso, lo strumento principale per l'erogazione della sopra riportata formazione ai dipendenti è **Syllabus**, la piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica, che consente di:

- verificare le competenze acquisite dai dipendenti;
- rafforzare le competenze trasversali;
- assolvere agli obblighi formativi.

Ad integrazione dell'offerta formativa di Syllabus, il Comune di Giuggianello farà ricorso a:

- incontri di formazione in presenza organizzati dalle associazioni cui l'Ente aderisce;
- webinar formativi sulle piattaforme messe a disposizione dalle associazioni cui l'Ente aderisce;
- webinar formativi forniti da società di formazione;
- webinar formativi resi disponibili dall'Albo dei segretari comunali e provinciali, destinate ai Funzionali titolari di posizione EQ;
- incontri formativi tenuti dalla software house di riferimento;
- incontri formativi in presenza tenuti da esperti riconosciuti organizzati da enti;
- trasmissione di circolari;

Le modalità e i tempi di fruizione ai corsi di formazione vengono autorganizzati dai

dipendenti in accordo con il proprio Responsabile di riferimento privilegiando la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità *on line (webinar)* che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Servizio di appartenenza..

I dipendenti/Responsabili che svolgono la propria attività lavorativa su più Enti possono chiedere il riconoscimento del corso formativo frequentato presso altro Ente purché pertinente rispetto alle mansioni svolte.

Piano della formazione anno 2025

Le attività formative che l'Ente andrà ad effettuare nel corso del 2025 dovranno riguardare prioritariamente i seguenti temi. Il presente Piano, in accordo con i dipendenti, potrà essere integrato/aggiornato in corso d'anno.

Corso	Modalità di svolgimento	Destinatari	Tempi e durata	Soggetto organizzatore
Programmazione economico finanziaria	In presenza	Dipendenti Ufficio ragioneria e altri dipendenti interessati	Data e durata in definizione	AIF
Politiche del personale	In presenza	Dipendenti Ufficio personale	Data e durata in definizione	AIF
Appalti e affidamenti: le novità del Codice dei contratti pubblici	In presenza	Funzionari e altri dipendenti interessati	Data e durata in definizione	AIF
Stato civile	In presenza	Ufficiale di stato civile	Data e durata in definizione	AIF
Commercio, SUAP	In presenza	Istruttore di polizia locale	Data e durata in definizione	AIF
Tributi locali	In presenza	Dipendenti ufficio tributi	Data e durata in definizione	AIF
Reati contro la pubblica amministrazione	In presenza	Tutti i dipendenti	Data e durata in definizione	AIF
Corso per messo notificatore	Da stabilire	Istruttore di polizia locale	Data e durata in definizione	Da definire
Redazione atti amministrativi	In presenza	Funzionari e istruttori	Data e durata in definizione	AIF
La cultura del rispetto	Asincrona. Frequenza obbligatoria	Tutto il personale in servizio	12 ore	Syllabus
La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	Asincrona. Frequenza obbligatoria	Tutto il personale in servizio	8 ore	Syllabus

RIFORMA Mentis	Asincrona	Tutto il personale in servizio	1 ora	Syllabus
Transizione digitale: Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	Asincrona	Tutto il personale in servizio	1 ora e 25 minuti	Syllabus
Transizione digitale: Introdurre all'intelligenza artificiale	Asincrona	Tutto il personale in servizio	1 ora e 45 minuti	Syllabus
Transizione digitale: Qualità dei servizi digitali per il governo aperto	Asincrona	Tutto il personale in servizio	5 ore	Syllabus
BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici	Asincrona	Funzionario Area tecnica	16 ore e 30 minuti	Syllabus
Transizione ecologica: Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione e sostenibile	Asincrona	Istruttori e Funzionari	3 ore e 35 minuti	Syllabus
Transizione ecologica: La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile	Asincrona	Istruttori e Funzionari	6 ore	Syllabus
Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Asincrona	Istruttori e funzionari	11 ore e 20 minuti	Syllabus
La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile	Asincrona	Funzionario Area tecnica	6 ore	Syllabus
Transizione	Asincrona	Istruttori e	4 ore e 30	Syllabus

amministrativa: Pratiche digitali di partecipazione e per il governo aperto		funzionari	minuti	
Transizione amministrativa: Accountability per il governo aperto	Asincrona	Istruttori e funzionari	4 ore e 30 minuti	Syllabus
Transizione amministrativa Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento	Asincrona	Istruttore con funzioni in materia elettorale	19 ore e 30 minuti	Syllabus
Transizione amministrativa Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti	Asincrona	Funzionario con competenze in materia di personale	9 ore	Syllabus

Ulteriori *webinar* e corsi in presenza saranno focalizzati prevalentemente:

- contabilità pubblica e tributi;
- gestione del personale;
- codice dei contratti pubblici;
- privacy;
- novità normative;
- aggiornamento Polizia Locale;
- SUAP;
- Stato civile;

Ulteriori interventi formativi riguarderanno:

- il documento di Valutazione dei Rischi;
- il Piano di Emergenza ed evacuazione;
- formazione generale e specifica ai sensi dell'art. 37 D. Lgs 81/08;
- addetti antincendio.

Rendicontazione delle attività formative

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, al termine dell'esercizio ed ai fini di rendicontazione dell'attività formativa svolta, il Servizio Risorse Umane, dovrà redigere un report finale e riassuntivo sull'attività formativa svolta, in modo da permettere la rilevazione degli scostamenti e/o delle azioni correttive da apportare al piano della formazione per le annualità successive.

I report di cui sopra dovranno contenere i dati principali in forma aggregata (n. dipendenti, n. ore di formazione fruita in presenza/distanza, ecc.) ed essere trasmessi al Segretario.

Il Servizio Risorse Umane provvede altresì alla raccolta degli attestati di partecipazione, ed all'archiviazione nel fascicolo personale così da consentire la ricostruzione del percorso formativo di ogni dipendente.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti, quali il Comune di Giuggianello, non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene in ogni caso di provvedere ad elaborare e darne una seppur semplificata attuazione la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- per quanto attiene alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le modalità definite dall'art. 1 co. 14 L. 190/2012;
- per quanto attiene alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" secondo le specifiche norme settoriali che prevedono peculiari adempimenti in materia di personale e capitale umano della pubblica amministrazione.

PERFORMANCE

Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale e si concluderà con la prevista Relazione annuale sulla Performance approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di valutazione.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Si ribadisce brevemente come il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento del rischio; infine, la macro fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il monitoraggio è l'*"attività continuativa di verifica dell'attuazione e*

dell' idoneità delle singole misure di trattamento del rischio". È ripartito in due "sotto-fasi": 1. il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2. il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio; il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Il monitoraggio ha per oggetto, pertanto, sia l'attuazione delle misure, sia l'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate dalla sotto sezione del PIAO inerente la pianificazione triennale anticorruzione nonché l'attuazione delle misure di pubblicazione e trasparenza.

Nella relazione annuale del RPCT, di cui all'art. 1 co. 14 L. 190/2012, da pubblicare nel sito web dell'amministrazione e da trasmettere all'organo di indirizzo politico e al NDV dell'ente, dovrà essere dato atto dello stato di attuazione del sistema di monitoraggio.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Per la sezione organizzazione e capitale umano il monitoraggio va svolto con le seguenti procedure:

1) Elaborazione del Conto Annuale del Personale

Il Conto Annuale del Personale e la relazione al Conto Annuale vanno redatti in base all'art. 60 del d.lgs. 165/2001 e alle circolari appositamente predisposte dalla Ragioneria Generale dello Stato. Una volta elaborato dall'ufficio personale, deve essere verificato dall'Organo di Revisione, e infine trasmesso al Ministero dell'Economia e delle Finanze mediante l'apposito applicativo interoperabile SICO.

2) Compilazione delle relazioni sull'attuazione dei contratti decentrati

Le relazioni tecnica e finanziaria sull'attuazione dei contratti decentrati comunali devono essere elaborate nel rispetto degli schemi e dei contenuti previsti dalle circolari della Ragioneria Generale dello Stato e devono accompagnare le ipotesi di CCDI da sottoporre all'Organo di Revisione.

3) Monitoraggio sull'adeguatezza del sistema di valutazione della performance e sulla sua attuazione

Anche attraverso l'intervento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) – art. 14, co. 4, lett. a) deve essere verificata la funzionalità e l'efficacia del sistema di valutazione dell'ente anche in relazione al ciclo della

performance, e la sua adeguatezza rispetto agli imprescindibili criteri meritocratici e di valorizzazione delle risorse umane, oltre che allo scopo dell'eventuale aggiornamento annuale del sistema.

4) Monitoraggio sui fabbisogni e le eccedenze di personale

Con frequenza almeno annuale devono essere verificati e motivate le carenze e le eccedenze di personale, dandone motivata indicazione in apposito atto ricognitivo di Giunta.

LAVORO AGILE

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del Lavoro agile, se verrà attivato, l'eventuale accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/responsabile dovrà prevedere modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di output concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente.



COMUNE DI GIUGGIANELLO
(Provincia di Lecce)

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA TRASVERSALI A TUTTI I SETTORI

FINALITA'	OBIETTIVO	Parametro (Valore atteso)	PESO	DIPENDENTI CHE PARTECIPANO ALL'OBIETTIVO
OBIETTIVI TRASVERSALI				
Attuazione delle politiche nazionali e/o locali e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica	Attuazione delle politiche pubbliche nazionali, delle priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello di qualità dei servizi da erogare ai cittadini, che vengono forniti annualmente dagli apparati amministrativi centrali dello Stato o in alternativa definitivi dall'Amministrazione.	Rispetto delle politiche nazionali e delle priorità strategiche nonché degli indirizzi dell'Amministrazione in relazione anche alle esigenze dei cittadini.	40	
Tempestività dei pagamenti	Rispetto dell'indicatore annuo di ritardo dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. N.B. Ai fini della valutazione e del raggiungimento dell'obiettivo si terrà conto delle fatture di competenza di ciascun centro di costo	<= 0 (pagamenti entro 30gg.)	30	
Attuazione PIAO - Sezione Rischi corruttivi e trasparenza e sottosezione Formazione	Attuazione misure generali previste dalla Sezione PIAO Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023/2025 Inserimento dei dati necessari e delle informazioni di cui al D.Lgs.33/2013 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale	Attuazione misure previste dal PTPC 2023/2025 (confermato per il triennio 2025/2027) e assenza di violazioni misure previste del piano nei termini previsti. Griglia di validazione di Amministrazione Trasparente con valori diversi da 0 per l'80% dei campi - anno 2025.	30	
			100	

U.O. AFFARI GENERALI
Responsabile: Serena Gigante

Dipendenti assegnati al Settore:

- Corvaglia Edilia, istruttore di vigilanza;
- Sanzò Tania Immacolata, istruttore amministrativo

FINALITA'	OBIETTIVO	Parametro (Valore atteso)	PES O	DIPENDENTI CHE PARTECIPANO ALL'OBIETTIV O
OBIETTIVI SETTORIALI/INDIVI DUALI				
Formazione del personale	1 Direttiva del 14.01.2025 Ministro per la pubblica amministrazione – Formazione del personale su temi specifici	Conseguimento di un numero di ore pro-capite non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (entro il 31.12.2025)	20	Tutti i dipendenti
Funzionamento dei servizi comunali	1 Supporto al Segretario comunale, al Sindaco e alla Giunta dell'attività di gestione e archiviazione di tutta la documentazione amministrativa connessa al funzionamento degli organi istituzionali	L'archiviazione della documentazione amministrativa dovrà essere tempestiva e distinta per annualità. Il raggiungimento di tale risultato verrà attestato mediante relazione finale	20	Tutti i dipendenti
Funzionamento dei servizi comunali	1 Digitalizzazione stato civile	Adesione , mediante società informatica specializzata, all'ANSC (art. 10, comma 1, del D.L. 78/2015) mediante registrazione e conservazione digitale degli atti relativi agli eventi di stato civile in un archivio centralizzato gestito dal Ministero dell' Interno.Adesione dell'Ente entro il 31/12/2025	20	Sanzò Tania Immacolata
Sicurezza e controllo del territorio	1 Monitoraggio delle condotte illecite	Applicazione tempestiva delle sanzioni previste dalla legge regionale n. 49/2017 "Disciplina della comunicazione dei prezzi e dei servizi delle strutture turistiche ricettive nonché delle attività turistiche ricettive ad uso pubblico gestite in regime di concessione e della rilevazione dei dati sul movimento turistico a fini statistici" su impulso dell'Ente preposto. Il raggiungimento di tale risultato verrà attestato mediante relazione finale	20	Edilia Corvaglia
Elezioni europee e amministrative	1 Cura Adempimenti per lo svolgimento Elezioni regionali e referendum e relativa rendicontazione	Entro le scadenze previste per ogni singolo adempimento	20	Edilia Corvaglia
			100	

U.O. ECONOMICO - FINANZIARIO
Responsabile: Salvatore Toma

Dipendenti assegnati al Settore:

- Coli Emanuela, Istruttore amministrativo contabile

FINALITA'	OBIETTIVO		Parametro (Valore atteso)	PESO	DIPENDENTI CHE PARTECIPANO ALL'OBIETTIVO
OBIETTIVI DI SETTORE					
Formazione del personale	1	Direttiva del 14.01.2025 Ministro per la pubblica amministrazione – Formazione del personale su temi specifici	Conseguimento di un numero di ore pro-capite non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (entro il 31.12.2025)	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
Funzionamento dei servizi comunali	1	Predisposizione nuovo Regolamento di contabilità alla luce del D.M. 25 Luglio 2023 e riforma Accrual.	Proposta di deliberazione consiliare da presentare entro il 30/11/2025	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
	2	Predisposizione regolamento di applicazione del nuovo Statuto dei diritti del contribuente	Proposta di deliberazione consiliare da presentare entro il 30/12/2025	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
Lotta all'evasione fiscale	1	Emissione avvisi di accertamento per le annualità in scadenza	Completamento della procedura di controllo e verifica dei versamenti e dichiarazioni IMU e TARI - anno 2020	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
Gestione del personale	1	Integrazione tra il servizio buste paga-cedolini dipendenti e l'applicazione AppIo.	Implementazione e avvio del servizio entro il 31/12/2025	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
				100	

U.O. TECNICA DEI SERVIZI
Responsabile: Luca Musarò

Dipendenti assegnati al Settore:

- Marra Sauro, operatore tecnico esecutivo

FINALITA'	OBIETTIVO	Parametro(Valoreatteso)	PES O	DIPENDENTI CHE PARTECIPANO ALL'OBIETTIV O
			100	
OBIETTIVI DI SETTORE/INDIVIDUALI				
Formazione del personale	1 Direttiva del 14.01.2025 Ministro per la pubblica amministrazione - Formazione del personale su temi specifici	Conseguimento di un numero di ore pro-capite non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (entro il 31.12.2025)	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
Lavori pubblici	1 PSR 2014-2022. Misura 7 - Sottomisura 7.2 - Operazione 7.2.B di complessivi euro 238.698,07# per la realizzazione degli interventi di "Ammodernamento delle Strade Comunali Extraurbane Secondarie Esistenti - Zona Menhir"	Entro il 31/12/2025: - Predisposizione progettualità esecutiva - Predisposizione atti di gara - Affidamento ed esecuzione lavori	20	Ing. Luca Musarò
Rendicontazione opere pubbliche	1 DGR n. 1480 del 28 ottobre 2022, DGR n. 74 del 06/02/2023 - Contributi per investimenti di cui all'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2018 n. 145. "LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DELLA VIABILITÀ COMUNALE" - VIA P. GENNACCARI. Progetto euro 300.000,00#	Entro il 31/12/2025: - Rendicontazione spesa finale - Rimborso somme anticipate dall'ente	20	Ing. Luca Musarò
Gestione del patrimonio immobiliare	1 Concessione in gestione ed uso degli impianti sportivi di proprietà comunale siti in via Mazzini e in via Tommaso Fiore	- Entro il 31/12/2025: Sottoscrizione del contratto	20	Ing. Luca Musarò
Gestione patrimonio immobiliare - attività di manutenzione	1 Manutenzione immobili comunali - adempimenti in materia di sicurezza e rispetto delle scadenze di legge per le revisioni periodiche	- L'obiettivo sarà raggiunto se saranno effettuati tutti gli interventi necessari nel corso dell'anno, come risultante da apposita relazione del responsabile dell'Unità operativa	20	Sauro Marra
			100	



COMUNE DI GIUGGIANELLO

Provincia di Lecce

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.31 DEL 25.03.2025 AVENTE AD OGGETTO:

“PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027 AI SENSI DELL'ART.6 DEL D.L. N.80/202, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N.113/2021 CON RIFERIMENTO ALLA SOTTOSEZIONE 3.3. DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027.”

Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.

(Verbale n.2 del 27.03.2025)

Il Revisore Unico dei Conti

Dott. Di Nanni Riccardo

Comune di Giuggianello
Provincia di Lecce
Verbale n.2 del 27.03.2025

Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: "Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027";

Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.

Oggetto: Parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: "Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027";

L'anno 2025 il giorno 27 del mese di marzo alle ore 19,20 circa il Revisore Unico dei Conti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 05.02.2025, nella persona del Dott. Di Nanni Riccardo che ha accettato la nomina per il triennio 2025/2027

Ricevuto in data 25.03.2025, tramite Pec, nota n.1707 del 25.03.2025, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: "Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027" e successivamente in data 26.03.2025 documentazione integrativa;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 05.02.2025, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) Semplificato di cui all'art.170, comma 1, D.lgs. n.267/2000- periodo 2025/2027;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n.5 del 22.02.2025, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Bilancio di previsione finanziario 2025/2027(art.151 d.lgs. 267/2000 e art.10 D.Lgs.118/2011);

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 22.05.2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2023 ai sensi dell'art.227 del d.lgs 267/2000 e della relazione sulla gestione 2023;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 17.07.2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato l'Assestamento Generale e Salvaguardia degli equilibri di bilancio dell'esercizio 2024 (art.175, comma 8 e art.193 del D. lgs n.267/2000);

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81, (GU n.151 del 30.06.2023), "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.11 del 29.01.2024, approvazione del "Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024/2026 (PIAO) ai sensi dell'art.6 del D,L. n.80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021";

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n.17 del 06.02.2025, avente ad oggetto: “Ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell’art.33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165. Anno 2025”;

VISTA la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: “*Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell’art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027*”;

PREMESSO che l’art. 6, commi da 1- 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con le modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113 stabilisce che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

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) 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, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, 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 ultrasessantacinquenni 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.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

VISTI INOLTRE:

l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;

l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;

l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre

2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.

DATO ATTO CHE:

il Comune di Giuggianello, alla data del 31 dicembre 2024 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 5, di cui n. 1 a tempo determinato;

SITUAZIONE AL 31.12.2024

Il personale in servizio incluso il Segretario Comunale e n.5 a tempo determinato, è di 5 unità così suddivise:

DOTAZIONE ORGANICA

Situazione della Dotazione Organica al 31.12.2024

lavoratori/lavoratr	Cat. "D"	Cat. "C"	Cat. "B"	Cat. "A"	total
donne	0	3	0	0	3
uomini	2	0	0	1	3
totale	2*	3	0	1	6

*** di cui n.1 t.d, art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004**

Totale Donne	3	50,00%
Totale Uomini	3	50,00%
	5	100%
di cui	U	D
Responsabili di P.O.	2	0

Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente si evince un sostanziale equilibrio di genere nella composizione delle categorie delle lavoratrici/ori.

La differenza di genere, con una netta prevalenza del genere maschile, è invece marcata tra gli amministratori di cui:

Sindaco: Uomo

Consiglio Comunale: n. 5 donne - n. 5 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donne – n. 2 uomini

il Comune di Giuggianello alla data del 31/12/2024, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

VISTO che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il quale all’art. 1, c. 3 dispone: “3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80 del 2021” e precisamente: “6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”.

RILEVATO che, ai sensi dell’art. 2, D.P.R. n. 81/2022, “1. Per gli enti locali di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1,

del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.”

VISTO inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

RILEVATO che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

all’art. 1, c. 3, che “Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”;

all’art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;

all’art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

PRESO ATTO che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

PRESO inoltre atto che il suddetto decreto dispone:

all'art. 2, c. 2, che “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;

all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che “Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.”

all'art. 7, c. 1, che “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”

all'art. 8, c. 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n.11 del 29.01.2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 - 2026;

CONSIDERATO che il Comune di Giuggianello, alla data del 31 dicembre 2024, ha sei dipendenti in organico, e che, pertanto, nella redazione del PIAO 2025-2027, si tiene conto delle disposizioni di semplificazione, di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, per i comuni con meno di cinquanta dipendenti;

CONSIDERATO che il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, l'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC ha approvato il Piano nazionale anticorruzione 2022 (d'ora in poi anche PNA-2022);

CONSIDERATO che:

- la legge 190/2012 impone a ciascuna amministrazione, ogni anno, l'approvazione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);

- il Responsabile anticorruzione deve elaborare e proporre lo schema di PTPCT;

CONSIDERATO che con il PNA-2022 (par. 10, rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, pag. 58 e seguenti) l'ANAC ha confermato le semplificazioni già previste relative ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti, e introdotto le nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio;

CONSIDERATO che, secondo l'indirizzo dell'ANAC, le semplificazioni valgono per gli strumenti di programmazione che ogni amministrazione o ente è chiamato ad adottare, sia esso Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT o sezione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO;

CONSIDERATO, dunque, che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, e che ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione;

CONSIDERATO, infine, che secondo le disposizioni del PNA-2022 si può confermare, nel triennio, la programmazione dell'anno precedente purché in quest'ultimo anno:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

CONSIDERATO che, sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 del Comune Giuggianello ha il compito essenziale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

RICHIAMATI

l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che prevede quanto segue: *“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all' articolo 35, comma.*

2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario

massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, 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. 39 della Legge n. 449/1997, ai sensi del quale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;

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

- l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ai sensi del quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti;

VISTI:

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche; - il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e successive modifiche;

VISTA la SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- 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, 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. 40 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, né versa in una situazione di squilibri strutturali del bilancio indicata nell'art. 243-bis del TUEL.

- l'Ente non è tenuto gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento

- l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.

DATO ATTO CHE alla luce dei suddetti dati con le assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2023 viene rispettata la graduale riduzione del rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati a norma dell'art.33 comma 2 del DL 34/2019, in virtù dei richiamati pensionamenti.

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'amministrazione dell'Ente.

Di seguito viene riportato l'organico del personale in servizio al 31.12.2024 a tempo indeterminato/determinato al quale, ai fini della determinazione della dotazione organica va aggiunto il personale da assumere sulla base della PTFP 2025-2027, suddiviso per settore di assegnazione e categoria di inquadramento di seguito gli allegati.

Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027

SEZIONE 3.3 Piano Triennale del fabbisogno di personale 2025-2027

3.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

AREA PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
Funzionari ed elevata qualificazione	1	1
Istruttori	3	0
Operatori esperti	0	0
Operatori	1	0

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
- alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

- alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

PREVISIONE COPERTURA POSTI ANNO 2025:

tempo determinato: non è previsto nessun nuovo reclutamento,

tempo indeterminato:

PREVISIONE COPERTURA POSTI ANNO 2026:

non sono previste nuove assunzioni e/o sostituzioni; qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni etc...) dovesse verificarsi una “vacanza di personale” si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

PREVISIONE COPERTURA POSTI ANNO 2027:

non sono previste nuove assunzioni e/o sostituzioni; qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni etc...) dovesse verificarsi una “vacanza di personale” si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Con il comma 162 della Legge di Bilancio 2025 (pubblicata in G.U. n. 305 del 31 dicembre 2024) vengono ridefiniti i limiti di età per i lavoratori pubblici. In particolare, la nuova normativa, da un lato, allinea l'età massima di servizio pubblico al requisito per la pensione di vecchiaia, fissato a 67 anni, abolendo, di conseguenza, il collocamento a riposo automatico dei 65 anni; dall'altro, introduce la possibilità di estendere l'attività lavorativa oltre i 67 anni, fino ad un massimo di 70 anni, previo accordo con l'amministrazione e nei limiti del 10% delle nuove assunzioni autorizzate.

Per tutte le annualità si autorizza l'eventuale conferimento di incarichi *ex art.1, co.557* della legge nr. 311/2004 e /o art. 23 CCNL del 16.11.2022.

Nel Comune di Giuggianello si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: non sono previste cessazioni dal servizio;

ANNO 2026: nessuna cessazione;

ANNO 2027: nessuna cessazione.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

La spesa per redditi di lavoro dipendente sostenuta nell'anno 2023 e le relative assunzioni hanno rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013, pari a € 220.364,15 (al netto di IRAP).

Il Comune di Giuggianello rientra nella fascia demografica di cui all'art. 3 lett. b) del D.M. 17 marzo 2020, relativa ai Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti.

La tabella A) riporta le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del Comune di Giuggianello calcolate in base all'ultimo rendiconto di gestione per l'esercizio 2023, approvato con D.C.C. n.12 del 22.05.2024.

la fascia demografica del comune di Giuggianello il **valore soglia è fissato nel 28,60%**. L'art. 1, comma 826, della legge 207/2024 ha modificato il comma 2 dell'art. 9 del d.lgs. 218/2016 prevedendo che l'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consultivi approvati.

Inoltre, il comma 816, della stessa legge stabilisce che al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di *turn over*, asseverati dai rispettivi organi di controllo, possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni dei commi da 822 a 830 del presente articolo per un importo, non superiore al 10% del valore dei predetti fondi, determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e certificato ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.

Il valore soglia per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato per il Comune di Giuggianello per il 2025 è pari al 19,33 inferiore al valore di virtuosità di 28,60% attribuito agli Enti rientranti nella fascia di popolazione tra 1000 e 1999 abitanti:

ANNO		2025	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2024	1.127	b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	159.724,51 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	803.856,30 €	
		2022	857.483,22 €	
		2023	959.308,73 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			873.549,42 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	47.157,98 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	826.391,44 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		19,33%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	76.623,44 €	
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	236.347,95 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo		2025	(g)	28,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025	(h)	236.347,95 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	159.724,51 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	124.979,14 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	124.979,14 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	96.091,35 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	2.399,05 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	15.484,36 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	11.004,38 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	0,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	34.745,37 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	34.745,37 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	34.745,37 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	0,00 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	0,00 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	0,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		159.724,51 €
ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborsato dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		159.724,51 €

Dotazione organica dell'Ente

Allo stato attuale, il piano occupazionale per il triennio 2025/2027 non prevedenuove assunzioni ovvero incrementi dell'orario di lavoro dei dipendenti in servizio. Conseguentemente, si dà atto che la spesa di personale, risulta essere inferiore a quella massima potenziale derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M.17 marzo 2020, pari ad € 236.347.95.

verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa per il personale da impiegare nel triennio 2025/2027 con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è di € 20.830,37.

La spesa del personale a tempo determinato prevista nel triennio 2025/2027 rientrain tale limite in quanto pari ad euro 16.571,56 come di seguito specificato:

Profilo professionale	N.ore settimanali	Periodo	Costo 2025	Costo 2026	Costo 2027
-----------------------	-------------------	---------	------------	------------	------------

Funzionario tecnico	12 ore ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 (c.d. scavalco d'ecceденza) ovvero cavalco condiviso ex art. 23 del CCNL 2019/2021	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027	€ 16.859,62	€ 16.859,62	€ 16.859,62
---------------------	---	------------------------------	-------------	-------------	-------------

Verifica del rispetto del limite della spesa di personale art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013)

Il limite di spesa per il personale da impiegare nel triennio 2025/2027 ex art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013) ammonta ad € 220.364,15. La spesa del personale prevista nel triennio 2025/2027 rientra in tale limite in quanto pari ad euro 194.432,53 come di seguito specificato:

	2025	2026	2027
Spesa di personale prevista soggetta a limite (oneri e Irap)	€194.432,53	€194.432,53	€194.432,53
Limite spesa ex art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013)	€220.364,15	€ 220.364,15	€220.364,15

LE STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono una delle determinanti nella creazione di valore pubblico.

La formazione, infatti, rappresenta un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e, al contempo, uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente (*learning organization*).

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Predisposizione del piano formativo 2025-2027

Le proposte di formazione per il triennio 2025-2027 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a. rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - da parte dei Responsabili di Settore ciascuno per il proprio ambito di competenza, al

- fine di individuare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente;
- b. analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
 - c. erogazione di una formazione mirata al fine di colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;
 - d. correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;
 - e. verifica delle competenze, a valle delle attività formative, in modo da attestare i progressi compiuti;
 - f. esigenze derivanti dall'applicazione della certificazione del SGI ISO 9001, 50001 14001.

La partecipazione ai corsi di formazione entrerà a far parte della valutazione individuale del dipendente e conterà ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse. La formazione diventerà dunque per il lavoratore pubblico un diritto ma anche un dovere, da considerare a tutti gli effetti come attività lavorativa.

Oltretutto, la promozione della formazione rappresenta un obiettivo di performance specifico di ciascun Responsabile con incarico di E.Q. preposto al vertice di un Servizio.

Programma formativo per il triennio 2025-2027: area di competenza

Il Segretario Generale, in collaborazione con i Responsabili, ha individuato le seguenti tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative:

- *Anticorruzione e Trasparenza*
- *Corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro*
- *Codice dei Contratti*
- *La sicurezza informatica – transizione digitale*
- *Normativa in materia di Anagrafe e Stato civile*
- *CCNL 16.11.2022, Misurazione delle Performance*
- *DPO – Privacy e Protezione dati personali*
- *Corsi di aggiornamento tecnico a catalogo*
- *Pianificazione strategica*
- *Lavoro Agile*

Il programma formativo è volto ad incrementare la formazione dei dipendenti in ordine a 6 aree di competenze trasversali attinenti a:

- Competenze di leadership (Direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023) ossia la capacità di conseguire i risultati e “far accadere le cose”, riconoscendo la capacità di agire delle persone e agendo con decisione e tempestività;
- Competenze di soft skills (Decreti della PA 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023);
- Competenze per la **transizione amministrativa** volte a comprendere il contesto, le politiche, le finalità e gli obiettivi nonché per rendicontare i risultati in termini di valore pubblico. A tal fine è necessario:
- Conoscere le riforme e gli investimenti promossi dal PNRR e dalle politiche di coesione con conseguente progettazione delle politiche pubbliche;
- Un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

- Elaborazione di dati per la valutazione dei processi decisionali (anche in termini di semplificazione) nonché di sistemi di *accountability* basati su forme di discussione aperta con i dipendenti.

1. Competenze per la **transizione digitale** volte all'utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e della IA nel lavoro pubblico. A tal fine è necessario:

- Produrre, gestire e archiviare documenti informatici alla luce delle Linee Guida Agid del maggio 2021;
- Rafforzare forme di comunicazione a distanza con cittadini e imprese;
- Implementare forme di protezione dei dati personali e privacy;
- Erogazione di servizi online;
- Incentivare l'utilizzo e la formazione sull'intelligenza artificiale.

2. Competenze per la **transizione ecologica** volte ad orientare i dipendenti sui valori della sostenibilità; a tal fine è necessario:

- Applicare in modo responsabile il principio del “do no significant harm” (DNSH);
- Promuovere il risparmio e l'efficienza energetica negli edifici;
- Diffondere pratiche sostenibili in materia ambientale, economica e sociale.

3. Competenze in materia di etica, inclusione, parità di genere, privacy e prevenzione della corruzione

Eventuale carattere di obbligatorietà della formazione

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 disciplina la “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all'art. 37 che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure esulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal

25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, unobbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;

- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- il D.L. 80/2021 (Decreto Reclutamento) convertito in legge n. 113 del 06 agosto 2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" (pubblicato il 10 gennaio 2022).
gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16.11.2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo
- permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- La Direttiva del 23/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.
- La Direttiva del 28/11/2023 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che individua le prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, promuovendo l'attività di formazione del personale;
- La Direttiva del 29/01/2024 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che definisce le priorità di investimento in ambito formativo al fine sviluppare le competenze del personale pubblico funzionali alla transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse, in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- La Direttiva del 16/01/2025 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto la *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*.

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE

In osservanza della Direttiva del Ministro della PA del 16/01/2025, tutti i dipendenti destinatari di percorsi di formazione devono conseguire, a partire dal 2025, un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Obbligo di formazione pro-capite per i dipendenti comunali. In osservanza della Direttiva del Ministro della PA del 16/01/2025, tutti i dipendenti devono conseguire, a partire dal 2025, un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. A seguì di tanto, abbiamo attivato con Aif un'apposita convezione per la formazione. Le risorse previste verranno utilizzate per la progettazione e la realizzazione della formazione "in house" nonché per l'adesione del Comune di Giuggianello all'A.I.F. (Associazione Intercomunale di Formazione per i dipendenti e gli amministratori degli Enti Locali).

Sottosezione 3.2: organizzazione del lavoro agile

FONTI NORMATIVE

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale. La Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”, i Decreti Legislativi n. 196/2000 “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive” e n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne>.

VISTO il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246” raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all’articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>. La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Con l’obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 202/2026 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n. 81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica - recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuatae o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali. Il Comune di Giuggianello, nel periodo “pre-pandemico”, non si era dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, né sul lavoro agile di cui alla L. 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”. Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” il lavoro agile/smart working diviene, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente

derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017, viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. In tale situazione emergenziale il Comune di Giuggianello si è avvalso del lavoro agile in adesione al disposto dell'art. 87, decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n.27) che ha costituito la disciplina di riferimento nel periodo emergenziale. Durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1 dell'emergenza epidemiologica da COVID-19), l'amministrazione ha attuato il lavoro agile a livello tecnologico. Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, in vista di una futura eventuale riapertura della fase emergenziale, ci si propone di attuare una mappatura delle attività da svolgere in modalità di lavoro agile, finalizzata all'individuazione, sulla base anche dell'esperienza e dei risultati afferenti all'annualità 2020, delle attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultino essere, allo stato, possibile da svolgere in lavoro agile considerata l'attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili. Il c.d. POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Comune di Giuggianello, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale, approvato tale Piano. L'applicazione del lavoro agile per come sopra descritta cessa alla luce degli interventi ministeriali nel frattempo intervenuti. Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" (G.U. n. 244 del 12/10/2021), all'art.1 viene, infatti, stabilito che "A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza". Il successivo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 ottobre 2021 (G.U. n. 245 del 13/10/2021) sulle "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" ha stabilito: 1) che in attuazione del DPCM del 23 settembre 2021, le pubbliche amministrazioni entro i quindici giorni successivi al 15 ottobre -e quindi entro il 30 ottobre 2021-adottano le successive misure organizzative organizzando le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale; 2) che comunque da subito -e quindi dal 15 ottobre 2021-deve essere prevista la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office). Il predetto decreto ha previsto inoltre, all'art. 1 co.3, che a far data dal 30/10/2021, "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", l'accesso al lavoro agile potrà

essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale, facendo di fatto cessare l'applicazione derogatoria del lavoro agile. In data 9 maggio 2022, è stato siglato tra A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021: il nuovo contratto collettivo in parola contiene la disciplina del “Lavoro a Distanza” suddivisa a sua volta tra “Lavoro Agile” e “Altre forme di lavoro a distanza –Lavoro da remoto”. I due istituti differiscono, sostanzialmente, sotto alcuni considerevoli aspetti: 1. orario e luogo di lavoro: a) il lavoro agile si configura come una modalità di prestazione lavorativa organizzata per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Solo ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività; b) Il lavoro da remoto invece, è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, e si realizza attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa; 2. strumentazione tecnologica: a) nel lavoro agile gli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa sono “di norma. forniti dall'amministrazione”; b) nel lavoro da remoto la prestazione si realizza “con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione”; 3. sicurezza sul lavoro: a) nel lavoro agile “il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia”; b) nel lavoro da remoto “L'amministrazione ... è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica”. I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, “lavoro agile”, profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, “lavoro da remoto”, comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa - diverso dalla sede dell'ufficio. A seguito della recentissima adozione del nuovo CCNL Funzioni locali (che come da prassi è solito mutuare molti dei contenuti propri del comparto Funzioni Centrali) l'Amministrazione introdurrà una propria disciplina dell'istituto del “Lavoro agile e del Lavoro da Remoto”, fermo restando che, in caso di mancata adozione della disciplina regolamentare di cui trattasi, troverà applicazione direttamente la disciplina normativa recata (D.L. 19 maggio 2020, n. 34 e s.m.i.).

- **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di

personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Comune di Giuggianello, diversamente dagli anni precedenti, registra un rapporto fra le spese di personale e le entrate correnti, ai sensi del DM 17 marzo 2020, inferiore al valore soglia per la fascia demografica corrispondente previsto dalla Tabella 3 del medesimo decreto, avendo adottato un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

- **verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

L'andamento della spesa di personale nel 2025 è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

L'andamento della spesa di personale prevista nel 2025 è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

Spesa di personale - macroaggregato 101	€126.844,85
Espansioni di part-time (+)	€ 0,00
Assunzioni a tempo indeterminato (+)	€0,00.
Progressioni verticali	€ 0,00
Spesa prevista TOTALE 2025 (=)	€126.844,85
<i>Di cui spese non rientranti nel limite</i>	€
Spesa personale soggetta al limite	€194.432,53
Media triennio 2011-2013 (legge 296/2006)	€220.364,15

• **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, come da Deliberazione della Giunta Comunale n.4 del 23.01.2025 con esito negativo.

• **verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

- 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, 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. 40 e 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, né versa in una situazione di squilibri strutturali del bilancio indicata nell'art. 243-bis del TUEL.

- l'Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento

- l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, dispone:

«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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».

- la disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che ha fissato al 20 aprile 2020 la decorrenza del nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale;

-la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

RICHIAMATI, altresì,

-l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

·ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);

·costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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” (comma 557-bis);

·in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);

·gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013);

l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003,

n. 276. *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.*

Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”;

DATTO ATTO CHE

- che ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Deliberazione della Giunta Comunale n.8 del 19.01.2024 con esito negativo;

TENUTO CONTO

che l'art. 6, comma 1 che prevede " I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100%"

che il Comune di Giuggianello, diversamente dagli anni precedenti, registra un rapporto fra le spese di personale e le entrate correnti, ai sensi del DM 17 marzo 2020, inferiore al valore soglia per la fascia demografica corrispondente previsto dalla Tabella 3 del medesimo decreto, avendo adottato un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

VISTI:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;*
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ...”;*
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 “*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”;*
- l'art. 3 “*Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo

da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

▪ l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

▪ l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all' art.76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*

▪ l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

PRESO ATTO CHE:

▪ il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*

▪ l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

▪ le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

RICHIAMATI:

▪ l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*

▪ il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione*

delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

CONSIDERATO che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

PREMESSO CHE:

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

- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

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

- secondo l'art. 3, comma 10 *bis*, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e dispesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti.

PREMESSO, ancora, che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ai commi 1, 2, 3 e 6 testualmente dispone:

«Articolo 6 – Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6 ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.*

6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale».*

VISTO inoltre l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che testualmente dispone:

«Articolo 6 ter – Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

2. ... *abrogato*

3. *Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

4. *Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

5. *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».*

Verificato che:

- con il Decreto 8 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" e che detto Decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 del 27 luglio 2018;

- le linee di indirizzo introdotte dal D.M. 8 maggio 2018, all'articolo 2, comma 2.1, hanno precisato che la «dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ... Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente»;

- per individuare la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima, occorre fare riferimento ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007) che testualmente dispongono:

«557. *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*

b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557 bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.

557 ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

557 quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

TENUTO CONTO che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

VISTA la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del *turnover*, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

CONSIDERATO CHE:

- con proposta di Delibera di Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: “Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027”;
- Il Piano delle Azioni Positive è indicato nella Sezione 2.2. del piano integrato attività con DGC n.5 del 23.01.2025;
- con deliberazione della G.C. n. 12 del 29.01.2024 è stato approvato il “Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (semplificato) ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021 n.113” del Comune di Giuggianello ed è in fase di redazione il P.I.A.O. 2025/2027;
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione finanziario (deliberazione C.C. n.5 del 05.02.2025) e il rendiconto di gestione (deliberazione C.C. n.12 del 23.05.2025) e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- l'ente ha ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito dalla legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito dalla 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, né versa in una situazione di squilibri strutturali del bilancio indicata nell'art. 243-bis del TUEL;

VISTA la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 predisposta dal responsabile del Servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale, anche tenendo conto di sopravvenute esigenze dell'Ente;

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: organizzazione capitale umano

Sottosezione 3.1: struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'amministrazione dell'Ente.

DATO ATTO che:

- nella sezione 3.5 viene richiamato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 D.lgs. 198/2006;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;

RICHIAMATA la Legge 328/2000 legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e dei servizi sociali;

PRESO ATTO, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione costituisce aggiornamento al "Documento Unico di Programmazione Semplificato per il periodo 2025-2027 (DUPS)" e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (P.I.A.O.);

DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

DI DEMANDARE di demandare al Responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

VERIFICATO che il piano proposto:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del Decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- rispetta il limite di spesa per il personale da impiegare nel 2024 con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, tenendo conto che alcune tipologie di tempo determinato (art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 110 D. Lgs. 267/2000) non sono soggette a tale vincolo;
- prevede un andamento della spesa di personale in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

DI DARE ATTO, infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Il Piano delle Azioni Positive è indicato nella Sezione 3.5 del piano integrato attività e organizzazione; L'Ente provvederà a trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, d.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 - 2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano; di demandare al Responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

CONSIDERATO che il limite di spesa per il personale da impiegare nel 2024 con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è di € 29.417,87 e che la

spesa del personale a tempo determinato per l'anno 2024 rientra in tale limite in quanto pari ad euro 26.397,45.

CONSIDERATO che a seguito della ricognizione disposta dagli uffici in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DATO ATTO che:

- con D.C.C. n. 12 del 23.05.2024, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2023;
- con D.C.C. n. 4 del 05.02.2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) super semplificato 2025/2027;
- con D.C.C. n. 5 del 05.02.2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli Esercizi Finanziari 2025/2027 e i relativi allegati;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 17.07.2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato la Salvaguardia degli equilibri per l'Esercizio 2023 ai sensi dell'art.193 del D. lgs n.267/2000;
- l'Ente ha rispettato nell'anno 2023 il pareggio di bilancio e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

-il Comune di Giuggianello non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dall'ultimo conto consuntivo approvato;

-nell'anno 2024, sulla base dei dati del rendiconto 2023, la spesa per il personale è stata inferiore a quella del triennio 2011-2013;

-la spesa del personale prevista per il triennio 2025 - 2027 è inferiore rispetto a quella sostenuta nel triennio 2011 - 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), come modificato dall'art. 14, comma 7, della legge n. 122 del 2010 e comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

-l'Amministrazione Comunale dovrà assicurare per l'anno 2025 e con riferimento al triennio 2025 – 2027 una spesa per il personale (retribuzioni lorde con trattamento fisso ed accessorio, oneri riflessi, IRAP, assegni per il nucleo familiare, buoni pasto, spese per incarichi conferiti ai sensi dell'art.110 del T.U.E.L.) non superiore a quella del triennio 2011- 2013;

TENUTO CONTO che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

A tal proposito si riporta l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 che individua la soglia massima per la spesa di personale, In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGL	FASCI
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12			
2024	1.127		
VALORE SOGLIA		28,60%	b

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2025, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Prima applicazione anno			2020	2021	2022	2023	2024	
Classe	tra	e						
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%

H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Tab.2

ISTA la nota del MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, Rif. prot. entrata n. 238867/2020, Prot. 12454 del 15.01.2021 avente per oggetto: “Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria”;

La Circolare prot. N. 17102/110/1 – uff. V Affari Territoriali del Ministero degli interni sul decreto attuativo 17 marzo 2020, ha chiarito i parametri di riferimento per il corretto calcolo dei valori soglia per gli enti locali

A tal proposito il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

Le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III:01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

I comuni possono utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell’Ente;

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale 2018 la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

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

PRESO ATTO CHE:

- l’articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l’onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

RILEVATO che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Preso atto che l’ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;

Rilevato che:

- sono confermati anche per l'anno 2025 i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti per il 2024;
- **Verificato** che dal rendiconto della gestione 2023 approvato in data 23.05.2024 con deliberazione del Consiglio Comunale n.12 la spesa del personale ammonta ad euro 159.724,51;

Verificato atto che l'ente non risulta strutturalmente deficitario ai sensi dell'art.242 comma 1 Tuel;

Verificato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 220.364,15;**
- Previsione 2025 € 233.045.37;
- Previsione 2026 € 233.045,67;
- Previsione 2027 € 233.045.67.

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visti

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i.;
- lo Statuto comunale vigente;
- IL Regolamento di contabilità;
- il D.Lgs. n.118/2011;
- il D.Lgs. n.50/2016 e s.m.e i.;
- il C.C.N.L 2019-2021 del 16.11.2022;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 17 aprile 2020;

VISTO il decreto-legge 10.10.2012 n.174 convertito in legge il 7.12.2012 n.213;

VISTO la Nota circolare n.2/2022 del 11.10.2022 Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTO il decreto-legge 24.06.2014 n.90 coordinato con legge di conversione 11.08.2014 n.114;

VISTO la circolare del Ministero per la P.A. sul DM attuativo dell'art. 33, c. 2, D. L. n. 34/2019 in materia di assunzione di personale;

ACQUISITI i pareri favorevole di regolarità tecnica e contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

RICHIAMATI

- la proposta deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.5 del 23.01.2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.6 del 17.02.2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.4 del 05.02.2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 05.02.2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.12 del 22.05.2024;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.27 del 17.07.2024;
- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 – Testo unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti locali;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000
- il parere favorevoli di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;
- la Nota circolare n.2/2022 del 11.10.2022 Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il PIAO 2024-2026
- il piano dei fabbisogni di personale triennio 2024/2026;
- la determinazione valore soglia capacità assunzionale decreto attuativo 17 marzo 2020 dell'art. 33 c.2, D.L.34/19;
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L 2019-2021 del 16.11.2022;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 17 aprile 2020.

R A M M E N T A

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

A C C E R T A

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- sussiste il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- sussiste il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;

- sussiste il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (*verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020*);
- sussiste il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

A S S E V E R A

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2025-2027 del comune Giuggianello seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2025-2027 di cui alla proposta esaminata;

E S P R I M E

Parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: *“Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027”*;

Il Revisore invita l'Ente, rispettivamente:

- **a rispettare il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;**
- **ad osservare il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016: la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;**

Il Revisore raccomanda, inoltre che:

- **nel corso dell'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2025-2027, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente derivanti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio al fine di garantire una costante attenzione nell'individuazione delle soluzioni organizzative più razionali in relazione alle risorse finanziarie dell'Ente;**
- **vengano trasfusi nell'apposita sezione DUP 2025-2027 gli effetti finanziari indicati nella sez. 3.3. del PIAO.**

Il Revisore altresì, invita l'Ente a trasmettergli gli atti amministrativi per l'organizzazione per la sicurezza sul lavoro, il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (Rspp) per la sicurezza atto di nomina, ai sensi dell'art.2.comma 1 lett.b) del D.lgs.81/2008 come modificato e integrato dal D.Lgs.n.106/2009;

Il presente parere favorevole avrà valenza sino al perdurare delle condizioni che ad oggi consentono di attestare la situazione di equilibrio pluriennale di bilancio del Comune di Giuggianello, asseverato con il presente Verbale n. 2/2025.

Giuggianello/Andria, 27.03.2025



RICCARDO
DI NANNI
27.03.2025
20:09:53
GMT+01:00

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Di Nanni Riccardo



COMUNE DI GIUGGIANELLO
(Provincia di Lecce)

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA TRASVERSALI A TUTTI I SETTORI

FINALITA'	OBIETTIVO	Parametro (Valore atteso)	PESO	DIPENDENTI CHE PARTECIPANO ALL'OBIETTIVO
OBIETTIVI TRASVERSALI				
Attuazione delle politiche nazionali e/o locali e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica	Attuazione delle politiche pubbliche nazionali, delle priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello di qualità dei servizi da erogare ai cittadini, che vengono forniti annualmente dagli apparati amministrativi centrali dello Stato o in alternativa definitivi dall'Amministrazione.	Rispetto delle politiche nazionali e delle priorità strategiche nonché degli indirizzi dell'Amministrazione in relazione anche alle esigenze dei cittadini.	40	
Tempestività dei pagamenti	Rispetto dell'indicatore annuo di ritardo dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. N.B. Ai fini della valutazione e del raggiungimento dell'obiettivo si terrà conto delle fatture di competenza di ciascun centro di costo	<= 0 (pagamenti entro 30gg.)	30	
Attuazione PIAO - Sezione Rischi corruttivi e trasparenza e sottosezione Formazione	Attuazione misure generali previste dalla Sezione PIAO Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023/2025 Inserimento dei dati necessari e delle informazioni di cui al D.Lgs.33/2013 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale	Attuazione misure previste dal PTPC 2023/2025 (confermato per il triennio 2025/2027) e assenza di violazioni misure previste del piano nei termini previsti. Griglia di validazione di Amministrazione Trasparente con valori diversi da 0 per l'80% dei campi - anno 2025.	30	
			100	

U.O. AFFARI GENERALI
Responsabile: Serena Gigante

Dipendenti assegnati al Settore:

- Corvaglia Edilia, istruttore di vigilanza;
- Sanzò Tania Immacolata, istruttore amministrativo

FINALITA'	OBIETTIVO		Parametro (Valore atteso)	PES O	DIPENDENTI CHE PARTECIPANO ALL'OBIETTIV O
OBIETTIVI SETTORIALI/INDIVI DUALI					
Formazione del personale	1	Direttiva del 14.01.2025 Ministro per la pubblica amministrazione – Formazione del personale su temi specifici	Conseguimento di un numero di ore pro-capite non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (entro il 31.12.2025)	20	Tutti i dipendenti
Funzionamento dei servizi comunali	1	Supporto al Segretario comunale, al Sindaco e alla Giunta dell'attività di gestione e archiviazione di tutta la documentazione amministrativa connessa al funzionamento degli organi istituzionali	L'archiviazione della documentazione amministrativa dovrà essere tempestiva e distinta per annualità. Il raggiungimento di tale risultato verrà attestato mediante relazione finale	20	Tutti i dipendenti
Funzionamento dei servizi comunali	1	Digitalizzazione stato civile	Adesione , mediante società informatica specializzata, all'ANSC (art. 10, comma 1, del D.L. 78/2015) mediante registrazione e conservazione digitale degli atti relativi agli eventi di stato civile in un archivio centralizzato gestito dal Ministero dell' Interno.Adesione dell'Ente entro il 31/12/2025	20	Sanzò Tania Immacolata
Sicurezza e controllo del territorio	1	Monitoraggio delle condotte illecite	Applicazione tempestiva delle sanzioni previste dalla legge regionale n. 49/2017 "Disciplina della comunicazione dei prezzi e dei servizi delle strutture turistiche ricettive nonché delle attività turistiche ricettive ad uso pubblico gestite in regime di concessione e della rilevazione dei dati sul movimento turistico a fini statistici" su impulso dell'Ente preposto. Il raggiungimento di tale risultato verrà attestato mediante relazione finale	20	Edilia Corvaglia
Elezioni europee e amministrative	1	Cura Adempimenti per lo svolgimento Elezioni regionali e referendum e relativa rendicontazione	Entro le scadenze previste per ogni singolo adempimento	20	Edilia Corvaglia
				100	

U.O. ECONOMICO - FINANZIARIO
Responsabile: Salvatore Toma

Dipendenti assegnati al Settore:

- Coli Emanuela, Istruttore amministrativo contabile

FINALITA'	OBIETTIVO		Parametro (Valore atteso)	PESO	DIPENDENTI CHE PARTECIPANO ALL'OBIETTIVO
OBIETTIVI DI SETTORE					
Formazione del personale	1	Direttiva del 14.01.2025 Ministro per la pubblica amministrazione – Formazione del personale su temi specifici	Conseguimento di un numero di ore pro-capite non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (entro il 31.12.2025)	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
Funzionamento dei servizi comunali	1	Predisposizione nuovo Regolamento di contabilità alla luce del D.M. 25 Luglio 2023 e riforma Accrual.	Proposta di deliberazione consiliare da presentare entro il 30/11/2025	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
	2	Predisposizione regolamento di applicazione del nuovo Statuto dei diritti del contribuente	Proposta di deliberazione consiliare da presentare entro il 30/12/2025	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
Lotta all'evasione fiscale	1	Emissione avvisi di accertamento per le annualità in scadenza	Completamento della procedura di controllo e verifica dei versamenti e dichiarazioni IMU e TARI - anno 2020	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
Gestione del personale	1	Integrazione tra il servizio buste paga-cedolini dipendenti e l'applicazione AppIo.	Implementazione e avvio del servizio entro il 31/12/2025	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
				100	

U.O. TECNICA DEI SERVIZI
Responsabile: Luca Musarò

Dipendenti assegnati al Settore:

- Marra Sauro, operatore tecnico esecutivo

FINALITA'	OBIETTIVO	Parametro(Valoreatteso)	PES O	DIPENDENTI CHE PARTECIPANO ALL'OBIETTIV O
			100	
OBIETTIVI DI SETTORE/INDIVIDUALI				
Formazione del personale	1 Direttiva del 14.01.2025 Ministro per la pubblica amministrazione - Formazione del personale su temi specifici	Conseguimento di un numero di ore pro-capite non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (entro il 31.12.2025)	20	Tutti i dipendenti del Settore compreso il Responsabile
Lavori pubblici	1 PSR 2014-2022. Misura 7 - Sottomisura 7.2 - Operazione 7.2.B di complessivi euro 238.698,07# per la realizzazione degli interventi di "Ammodernamento delle Strade Comunali Extraurbane Secondarie Esistenti - Zona Menhir"	Entro il 31/12/2025: - Predisposizione progettualità esecutiva - Predisposizione atti di gara - Affidamento ed esecuzione lavori	20	Ing. Luca Musarò
Rendicontazione opere pubbliche	1 DGR n. 1480 del 28 ottobre 2022, DGR n. 74 del 06/02/2023 - Contributi per investimenti di cui all'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2018 n. 145. "LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DELLA VIABILITÀ COMUNALE" - VIA P. GENNACCARI. Progetto euro 300.000,00#	Entro il 31/12/2025: - Rendicontazione spesa finale - Rimborso somme anticipate dall'ente	20	Ing. Luca Musarò
Gestione del patrimonio immobiliare	1 Concessione in gestione ed uso degli impianti sportivi di proprietà comunale siti in via Mazzini e in via Tommaso Fiore	- Entro il 31/12/2025: Sottoscrizione del contratto	20	Ing. Luca Musarò
Gestione patrimonio immobiliare - attività di manutenzione	1 Manutenzione immobili comunali - adempimenti in materia di sicurezza e rispetto delle scadenze di legge per le revisioni periodiche	- L'obiettivo sarà raggiunto se saranno effettuati tutti gli interventi necessari nel corso dell'anno, come risultante da apposita relazione del responsabile dell'Unità operativa	20	Sauro Marra
			100	



COMUNE DI GIUGGIANELLO

Provincia di Lecce

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.31 DEL 25.03.2025 AVENTE AD OGGETTO:

“PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027 AI SENSI DELL'ART.6 DEL D.L. N.80/202, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N.113/2021 CON RIFERIMENTO ALLA SOTTOSEZIONE 3.3. DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027.”

Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.

(Verbale n.2 del 27.03.2025)

Il Revisore Unico dei Conti

Dott. Di Nanni Riccardo

Comune di Giuggianello
Provincia di Lecce
Verbale n.2 del 27.03.2025

Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: "Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027";

Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.

Oggetto: Parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: "Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027";

L'anno 2025 il giorno 27 del mese di marzo alle ore 19,20 circa il Revisore Unico dei Conti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 05.02.2025, nella persona del Dott. Di Nanni Riccardo che ha accettato la nomina per il triennio 2025/2027

Ricevuto in data 25.03.2025, tramite Pec, nota n.1707 del 25.03.2025, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: "Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027" e successivamente in data 26.03.2025 documentazione integrativa;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 05.02.2025, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) Semplificato di cui all'art.170, comma 1, D.lgs. n.267/2000- periodo 2025/2027;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n.5 del 22.02.2025, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Bilancio di previsione finanziario 2025/2027(art.151 d.lgs. 267/2000 e art.10 D.Lgs.118/2011);

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 22.05.2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2023 ai sensi dell'art.227 del d.lgs 267/2000 e della relazione sulla gestione 2023;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 17.07.2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato l'Assestamento Generale e Salvaguardia degli equilibri di bilancio dell'esercizio 2024 (art.175, comma 8 e art.193 del D. lgs n.267/2000);

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81, (GU n.151 del 30.06.2023), "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.11 del 29.01.2024, approvazione del "Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024/2026 (PIAO) ai sensi dell'art.6 del D,L. n.80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021";

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n.17 del 06.02.2025, avente ad oggetto: “Ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell’art.33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165. Anno 2025”;

VISTA la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: “*Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell’art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027*”;

PREMESSO che l’art. 6, commi da 1- 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con le modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113 stabilisce che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

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) 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, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, 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 ultrasessantacinquenni 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.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

VISTI INOLTRE:

l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;

l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;

l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre

2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.

DATO ATTO CHE:

il Comune di Giuggianello, alla data del 31 dicembre 2024 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 5, di cui n. 1 a tempo determinato;

SITUAZIONE AL 31.12.2024

Il personale in servizio incluso il Segretario Comunale e n.5 a tempo determinato, è di 5 unità così suddivise:

DOTAZIONE ORGANICA

Situazione della Dotazione Organica al 31.12.2024

lavoratori/lavoratr	Cat. "D"	Cat. "C"	Cat. "B"	Cat. "A"	total
donne	0	3	0	0	3
uomini	2	0	0	1	3
totale	2*	3	0	1	6

*** di cui n.1 t.d, art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004**

Totale Donne	3	50,00%
Totale Uomini	3	50,00%
	5	100%
di cui	U	D
Responsabili di P.O.	2	0

Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente si evince un sostanziale equilibrio di genere nella composizione delle categorie delle lavoratrici/ori.

La differenza di genere, con una netta prevalenza del genere maschile, è invece marcata tra gli amministratori di cui:

Sindaco: Uomo

Consiglio Comunale: n. 5 donne - n. 5 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donne – n. 2 uomini

il Comune di Giuggianello alla data del 31/12/2024, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

VISTO che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il quale all’art. 1, c. 3 dispone: “3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80 del 2021” e precisamente: “6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”.

RILEVATO che, ai sensi dell’art. 2, D.P.R. n. 81/2022, “1. Per gli enti locali di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1,

del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.”

VISTO inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

RILEVATO che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

all’art. 1, c. 3, che “Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”;

all’art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;

all’art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

PRESO ATTO che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

PRESO inoltre atto che il suddetto decreto dispone:

all'art. 2, c. 2, che “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;

all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che “Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.”

all'art. 7, c. 1, che “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”

all'art. 8, c. 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n.11 del 29.01.2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 - 2026;

CONSIDERATO che il Comune di Giuggianello, alla data del 31 dicembre 2024, ha sei dipendenti in organico, e che, pertanto, nella redazione del PIAO 2025-2027, si tiene conto delle disposizioni di semplificazione, di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, per i comuni con meno di cinquanta dipendenti;

CONSIDERATO che il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, l'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC ha approvato il Piano nazionale anticorruzione 2022 (d'ora in poi anche PNA-2022);

CONSIDERATO che:

- la legge 190/2012 impone a ciascuna amministrazione, ogni anno, l'approvazione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);

- il Responsabile anticorruzione deve elaborare e proporre lo schema di PTPCT;

CONSIDERATO che con il PNA-2022 (par. 10, rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, pag. 58 e seguenti) l'ANAC ha confermato le semplificazioni già previste relative ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti, e introdotto le nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio;

CONSIDERATO che, secondo l'indirizzo dell'ANAC, le semplificazioni valgono per gli strumenti di programmazione che ogni amministrazione o ente è chiamato ad adottare, sia esso Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT o sezione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO;

CONSIDERATO, dunque, che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, e che ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione;

CONSIDERATO, infine, che secondo le disposizioni del PNA-2022 si può confermare, nel triennio, la programmazione dell'anno precedente purché in quest'ultimo anno:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

CONSIDERATO che, sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 del Comune Giuggianello ha il compito essenziale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

RICHIAMATI

l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che prevede quanto segue: *“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all' articolo 35, comma.*

2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario

massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, 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. 39 della Legge n. 449/1997, ai sensi del quale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;

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

- l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ai sensi del quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti;

VISTI:

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche; - il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e successive modifiche;

VISTA la SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- 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, 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. 40 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, né versa in una situazione di squilibri strutturali del bilancio indicata nell'art. 243-bis del TUEL.

- l'Ente non è tenuto gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento

- l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.

DATO ATTO CHE alla luce dei suddetti dati con le assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2023 viene rispettata la graduale riduzione del rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati a norma dell'art.33 comma 2 del DL 34/2019, in virtù dei richiamati pensionamenti.

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'amministrazione dell'Ente.

Di seguito viene riportato l'organico del personale in servizio al 31.12.2024 a tempo indeterminato/determinato al quale, ai fini della determinazione della dotazione organica va aggiunto il personale da assumere sulla base della PTFP 2025-2027, suddiviso per settore di assegnazione e categoria di inquadramento di seguito gli allegati.

Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027

SEZIONE 3.3 Piano Triennale del fabbisogno di personale 2025-2027

3.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

AREA PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
Funzionari ed elevata qualificazione	1	1
Istruttori	3	0
Operatori esperti	0	0
Operatori	1	0

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
- alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

- alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

PREVISIONE COPERTURA POSTI ANNO 2025:

tempo determinato: non è previsto nessun nuovo reclutamento,

tempo indeterminato:

PREVISIONE COPERTURA POSTI ANNO 2026:

non sono previste nuove assunzioni e/o sostituzioni; qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni etc...) dovesse verificarsi una “vacanza di personale” si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

PREVISIONE COPERTURA POSTI ANNO 2027:

non sono previste nuove assunzioni e/o sostituzioni; qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni etc...) dovesse verificarsi una “vacanza di personale” si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Con il comma 162 della Legge di Bilancio 2025 (pubblicata in G.U. n. 305 del 31 dicembre 2024) vengono ridefiniti i limiti di età per i lavoratori pubblici. In particolare, la nuova normativa, da un lato, allinea l'età massima di servizio pubblico al requisito per la pensione di vecchiaia, fissato a 67 anni, abolendo, di conseguenza, il collocamento a riposo automatico dei 65 anni; dall'altro, introduce la possibilità di estendere l'attività lavorativa oltre i 67 anni, fino ad un massimo di 70 anni, previo accordo con l'amministrazione e nei limiti del 10% delle nuove assunzioni autorizzate.

Per tutte le annualità si autorizza l'eventuale conferimento di incarichi *ex art.1, co.557* della legge nr. 311/2004 e /o art. 23 CCNL del 16.11.2022.

Nel Comune di Giuggianello si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: non sono previste cessazioni dal servizio;

ANNO 2026: nessuna cessazione;

ANNO 2027: nessuna cessazione.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

La spesa per redditi di lavoro dipendente sostenuta nell'anno 2023 e le relative assunzioni hanno rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013, pari a € 220.364,15 (al netto di IRAP).

Il Comune di Giuggianello rientra nella fascia demografica di cui all'art. 3 lett. b) del D.M. 17 marzo 2020, relativa ai Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti.

La tabella A) riporta le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del Comune di Giuggianello calcolate in base all'ultimo rendiconto di gestione per l'esercizio 2023, approvato con D.C.C. n.12 del 22.05.2024.

la fascia demografica del comune di Giuggianello il **valore soglia è fissato nel 28,60%**. L'art. 1, comma 826, della legge 207/2024 ha modificato il comma 2 dell'art. 9 del d.lgs. 218/2016 prevedendo che l'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consultivi approvati.

Inoltre, il comma 816, della stessa legge stabilisce che al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di *turn over*, asseverati dai rispettivi organi di controllo, possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni dei commi da 822 a 830 del presente articolo per un importo, non superiore al 10% del valore dei predetti fondi, determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e certificato ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.

Il valore soglia per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato per il Comune di Giuggianello per il 2025 è pari al 19,33 inferiore al valore di virtuosità di 28,60% attribuito agli Enti rientranti nella fascia di popolazione tra 1000 e 1999 abitanti:

ANNO		2025		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2024		1.127	b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	(a)	159.724,51 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021		803.856,30 €	
		2022		857.483,22 €	
		2023		959.308,73 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				873.549,42 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023		47.157,98 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b)	826.391,44 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)		19,33%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)		76.623,44 €
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)		236.347,95 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo		2025	(g)	28,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025	(h)	236.347,95 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	159.724,51 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	124.979,14 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	124.979,14 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	96.091,35 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	2.399,05 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	15.484,36 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	11.004,38 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	0,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	34.745,37 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	34.745,37 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	34.745,37 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	0,00 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	0,00 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	0,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		159.724,51 €
ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		159.724,51 €

Dotazione organica dell'Ente

Allo stato attuale, il piano occupazionale per il triennio 2025/2027 non prevedenuove assunzioni ovvero incrementi dell'orario di lavoro dei dipendenti in servizio. Conseguentemente, si dà atto che la spesa di personale, risulta essere inferiore a quella massima potenziale derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M.17 marzo 2020, pari ad € 236.347.95.

verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa per il personale da impiegare nel triennio 2025/2027 con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è di € 20.830,37.

La spesa del personale a tempo determinato prevista nel triennio 2025/2027 rientrain tale limite in quanto pari ad euro 16.571,56 come di seguito specificato:

Profilo professionale	N.ore settimanali	Periodo	Costo 2025	Costo 2026	Costo 2027

Funzionario tecnico	12 ore ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 (c.d. scavalco d'ecceденza) ovvero cavalco condiviso ex art. 23 del CCNL 2019/2021	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027	€ 16.859,62	€ 16.859,62	€ 16.859,62
---------------------	---	------------------------------	-------------	-------------	-------------

Verifica del rispetto del limite della spesa di personale art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013)

Il limite di spesa per il personale da impiegare nel triennio 2025/2027 ex art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013) ammonta ad € 220.364,15. La spesa del personale prevista nel triennio 2025/2027 rientra in tale limite in quanto pari ad euro 194.432,53 come di seguito specificato:

	2025	2026	2027
Spesa di personale prevista soggetta a limite (oneri e Irap)	€194.432,53	€194.432,53	€194.432,53
Limite spesa ex art 1, comma 557, legge 296/2006 (triennio 2011/2013)	€220.364,15	€ 220.364,15	€220.364,15

LE STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono una delle determinanti nella creazione di valore pubblico.

La formazione, infatti, rappresenta un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e, al contempo, uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente (*learning organization*).

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Predisposizione del piano formativo 2025-2027

Le proposte di formazione per il triennio 2025-2027 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - da parte dei Responsabili di Settore ciascuno per il proprio ambito di competenza, al

- fine di individuare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente;
- b. analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- c. erogazione di una formazione mirata al fine di colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;
- d. correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;
- e. verifica delle competenze, a valle delle attività formative, in modo da attestare i progressi compiuti;
- f. esigenze derivanti dall'applicazione della certificazione del SGI ISO 9001, 50001 14001.

La partecipazione ai corsi di formazione entrerà a far parte della valutazione individuale del dipendente e conterà ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse. La formazione diventerà dunque per il lavoratore pubblico un diritto ma anche un dovere, da considerare a tutti gli effetti come attività lavorativa.

Oltretutto, la promozione della formazione rappresenta un obiettivo di performance specifico di ciascun Responsabile con incarico di E.Q. preposto al vertice di un Servizio.

Programma formativo per il triennio 2025-2027: area di competenza

Il Segretario Generale, in collaborazione con i Responsabili, ha individuato le seguenti tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative:

- *Anticorruzione e Trasparenza*
- *Corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro*
- *Codice dei Contratti*
- *La sicurezza informatica – transizione digitale*
- *Normativa in materia di Anagrafe e Stato civile*
- *CCNL 16.11.2022, Misurazione delle Performance*
- *DPO – Privacy e Protezione dati personali*
- *Corsi di aggiornamento tecnico a catalogo*
- *Pianificazione strategica*
- *Lavoro Agile*

Il programma formativo è volto ad incrementare la formazione dei dipendenti in ordine a 6 aree di competenze trasversali attinenti a:

- Competenze di leadership (Direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023) ossia la capacità di conseguire i risultati e “far accadere le cose”, riconoscendo la capacità di agire delle persone e agendo con decisione e tempestività;
- Competenze di soft skills (Decreti della PA 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023);
- Competenze per la **transizione amministrativa** volte a comprendere il contesto, le politiche, le finalità e gli obiettivi nonché per rendicontare i risultati in termini di valore pubblico. A tal fine è necessario:
- Conoscere le riforme e gli investimenti promossi dal PNRR e dalle politiche di coesione con conseguente progettazione delle politiche pubbliche;
- Un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

- Elaborazione di dati per la valutazione dei processi decisionali (anche in termini di semplificazione) nonché di sistemi di *accountability* basati su forme di discussione aperta con i dipendenti.

1. Competenze per la **transizione digitale** volte all'utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e della IA nel lavoro pubblico. A tal fine è necessario:

- Produrre, gestire e archiviare documenti informatici alla luce delle Linee Guida Agid del maggio 2021;
- Rafforzare forme di comunicazione a distanza con cittadini e imprese;
- Implementare forme di protezione dei dati personali e privacy;
- Erogazione di servizi online;
- Incentivare l'utilizzo e la formazione sull'intelligenza artificiale.

2. Competenze per la **transizione ecologica** volte ad orientare i dipendenti sui valori della sostenibilità; a tal fine è necessario:

- Applicare in modo responsabile il principio del “do no significant harm” (DNSH);
- Promuovere il risparmio e l'efficienza energetica negli edifici;
- Diffondere pratiche sostenibili in materia ambientale, economica e sociale.

3. Competenze in materia di etica, inclusione, parità di genere, privacy e prevenzione della corruzione

Eventuale carattere di obbligatorietà della formazione

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 disciplina la “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all'art. 37 che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure esulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal

25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, unobbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;

- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- il D.L. 80/2021 (Decreto Reclutamento) convertito in legge n. 113 del 06 agosto 2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" (pubblicato il 10 gennaio 2022).
gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16.11.2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo
- permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- La Direttiva del 23/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.
- La Direttiva del 28/11/2023 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che individua le prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, promuovendo l'attività di formazione del personale;
- La Direttiva del 29/01/2024 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che definisce le priorità di investimento in ambito formativo al fine sviluppare le competenze del personale pubblico funzionali alla transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse, in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- La Direttiva del 16/01/2025 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto la "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE

In osservanza della Direttiva del Ministro della PA del 16/01/2025, tutti i dipendenti destinatari di percorsi di formazione devono conseguire, a partire dal 2025, un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Obbligo di formazione pro-capite per i dipendenti comunali. In osservanza della Direttiva del Ministro della PA del 16/01/2025, tutti i dipendenti devono conseguire, a partire dal 2025, un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. A seguì di tanto, abbiamo attivato con Aif un'apposita convezione per la formazione. Le risorse previste verranno utilizzate per la progettazione e la realizzazione della formazione "in house" nonché per l'adesione del Comune di Giuggianello all'A.I.F. (Associazione Intercomunale di Formazione per i dipendenti e gli amministratori degli Enti Locali).

Sottosezione 3.2: organizzazione del lavoro agile

FONTI NORMATIVE

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale. La Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”, i Decreti Legislativi n. 196/2000 “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive” e n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne>.

VISTO il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246” raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all’articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>. La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Con l’obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 202/2026 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n. 81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica - recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali. Il Comune di Giuggianello, nel periodo “pre-pandemico”, non si era dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, né sul lavoro agile di cui alla L. 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”. Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” il lavoro agile/smart working diviene, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente

derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017, viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. In tale situazione emergenziale il Comune di Giuggianello si è avvalso del lavoro agile in adesione al disposto dell'art. 87, decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n.27) che ha costituito la disciplina di riferimento nel periodo emergenziale. Durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1 dell'emergenza epidemiologica da COVID-19), l'amministrazione ha attuato il lavoro agile a livello tecnologico. Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, in vista di una futura eventuale riapertura della fase emergenziale, ci si propone di attuare una mappatura delle attività da svolgere in modalità di lavoro agile, finalizzata all'individuazione, sulla base anche dell'esperienza e dei risultati afferenti all'annualità 2020, delle attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultino essere, allo stato, possibile da svolgere in lavoro agile considerata l'attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili. Il c.d. POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Comune di Giuggianello, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale, approvato tale Piano. L'applicazione del lavoro agile per come sopra descritta cessa alla luce degli interventi ministeriali nel frattempo intervenuti. Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" (G.U. n. 244 del 12/10/2021), all'art.1 viene, infatti, stabilito che "A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza". Il successivo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 ottobre 2021 (G.U. n. 245 del 13/10/2021) sulle "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" ha stabilito: 1) che in attuazione del DPCM del 23 settembre 2021, le pubbliche amministrazioni entro i quindici giorni successivi al 15 ottobre -e quindi entro il 30 ottobre 2021-adoptano le successive misure organizzative organizzando le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale; 2) che comunque da subito -e quindi dal 15 ottobre 2021-deve essere prevista la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office). Il predetto decreto ha previsto inoltre, all'art. 1 co.3, che a far data dal 30/10/2021, "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", l'accesso al lavoro agile potrà

essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale, facendo di fatto cessare l'applicazione derogatoria del lavoro agile. In data 9 maggio 2022, è stato siglato tra A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021: il nuovo contratto collettivo in parola contiene la disciplina del “Lavoro a Distanza” suddivisa a sua volta tra “Lavoro Agile” e “Altre forme di lavoro a distanza –Lavoro da remoto”. I due istituti differiscono, sostanzialmente, sotto alcuni considerevoli aspetti: 1. orario e luogo di lavoro: a) il lavoro agile si configura come una modalità di prestazione lavorativa organizzata per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Solo ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività; b) Il lavoro da remoto invece, è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, e si realizza attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa; 2. strumentazione tecnologica: a) nel lavoro agile gli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa sono “di norma. forniti dall'amministrazione”; b) nel lavoro da remoto la prestazione si realizza “con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione”; 3. sicurezza sul lavoro: a) nel lavoro agile “il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia”; b) nel lavoro da remoto “L'amministrazione ... è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica”. I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, “lavoro agile”, profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, “lavoro da remoto”, comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa - diverso dalla sede dell'ufficio. A seguito della recentissima adozione del nuovo CCNL Funzioni locali (che come da prassi è solito mutuare molti dei contenuti propri del comparto Funzioni Centrali) l'Amministrazione introdurrà una propria disciplina dell'istituto del “Lavoro agile e del Lavoro da Remoto”, fermo restando che, in caso di mancata adozione della disciplina regolamentare di cui trattasi, troverà applicazione direttamente la disciplina normativa recata (D.L. 19 maggio 2020, n. 34 e s.m.i.).

- **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di

personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Comune di Giuggianello, diversamente dagli anni precedenti, registra un rapporto fra le spese di personale e le entrate correnti, ai sensi del DM 17 marzo 2020, inferiore al valore soglia per la fascia demografica corrispondente previsto dalla Tabella 3 del medesimo decreto, avendo adottato un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

- **verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

L'andamento della spesa di personale nel 2025 è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

L'andamento della spesa di personale prevista nel 2025 è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

Spesa di personale - macroaggregato 101	€126.844,85
Espansioni di part-time (+)	€ 0,00
Assunzioni a tempo indeterminato (+)	€0,00.
Progressioni verticali	€ 0,00
Spesa prevista TOTALE 2025 (=)	€126.844,85
<i>Di cui spese non rientranti nel limite</i>	€
Spesa personale soggetta al limite	€194.432,53
Media triennio 2011-2013 (legge 296/2006)	€220.364,15

• 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, come da Deliberazione della Giunta Comunale n.4 del 23.01.2025 con esito negativo.

• verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- 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, 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. 40 e 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, né versa in una situazione di squilibri strutturali del bilancio indicata nell'art. 243-bis del TUEL.

- l'Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento

- l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, dispone:

«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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».

- la disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che ha fissato al 20 aprile 2020 la decorrenza del nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale;

-la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

RICHIAMATI, altresì,

-l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

·ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);

·costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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” (comma 557-bis);

·in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);

·gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013);

l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003,

n. 276. *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.*

Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”;

DATTO ATTO CHE

- che ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Deliberazione della Giunta Comunale n.8 del 19.01.2024 con esito negativo;

TENUTO CONTO

che l'art. 6, comma 1 che prevede " I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100%"

che il Comune di Giuggianello, diversamente dagli anni precedenti, registra un rapporto fra le spese di personale e le entrate correnti, ai sensi del DM 17 marzo 2020, inferiore al valore soglia per la fascia demografica corrispondente previsto dalla Tabella 3 del medesimo decreto, avendo adottato un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

VISTI:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;*
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ...”;*
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 “*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”;*
- l'art. 3 “*Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo

da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

▪ l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

▪ l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all' art.76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*

▪ l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

PRESO ATTO CHE:

▪ il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*

▪ l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

▪ le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

RICHIAMATI:

▪ l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*

▪ il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione*

delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

CONSIDERATO che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

PREMESSO CHE:

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

- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

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

- secondo l'art. 3, comma 10 *bis*, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e dispesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti.

PREMESSO, ancora, che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ai commi 1, 2, 3 e 6 testualmente dispone:

«Articolo 6 – Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6 ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.*

6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale».*

VISTO inoltre l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che testualmente dispone:

«Articolo 6 ter – Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

2. *... abrogato*

3. *Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

4. *Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

5. *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».*

Verificato che:

- con il Decreto 8 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" e che detto Decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 del 27 luglio 2018;

- le linee di indirizzo introdotte dal D.M. 8 maggio 2018, all'articolo 2, comma 2.1, hanno precisato che la «dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ... Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente»;

- per individuare la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima, occorre fare riferimento ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007) che testualmente dispongono:

«557. *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*

b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557 bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.

557 ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

557 quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

TENUTO CONTO che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

VISTA la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del *turnover*, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

CONSIDERATO CHE:

- con proposta di Delibera di Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: "Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027";
- Il Piano delle Azioni Positive è indicato nella Sezione 2.2. del piano integrato attività con DGC n.5 del 23.01.2025;
- con deliberazione della G.C. n. 12 del 29.01.2024 è stato approvato il "Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (semplificato) ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021 n.113" del Comune di Giuggianello ed è in fase di redazione il P.I.A.O. 2025/2027;
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione finanziario (deliberazione C.C. n.5 del 05.02.2025) e il rendiconto di gestione (deliberazione C.C. n.12 del 23.05.2025) e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- l'ente ha ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito dalla legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito dalla 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, né versa in una situazione di squilibri strutturali del bilancio indicata nell'art. 243-bis del TUEL;

VISTA la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 predisposta dal responsabile del Servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale, anche tenendo conto di sopravvenute esigenze dell'Ente;

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: organizzazione capitale umano

Sottosezione 3.1: struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'amministrazione dell'Ente.

DATO ATTO che:

- nella sezione 3.5 viene richiamato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 D.lgs. 198/2006;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;

RICHIAMATA la Legge 328/2000 legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e dei servizi sociali;

PRESO ATTO, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione costituisce aggiornamento al "Documento Unico di Programmazione Semplificato per il periodo 2025-2027 (DUPS)" e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (P.I.A.O.);

DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

DI DEMANDARE di demandare al Responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

VERIFICATO che il piano proposto:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del Decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- rispetta il limite di spesa per il personale da impiegare nel 2024 con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, tenendo conto che alcune tipologie di tempo determinato (art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 110 D. Lgs. 267/2000) non sono soggette a tale vincolo;
- prevede un andamento della spesa di personale in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

DI DARE ATTO, infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Il Piano delle Azioni Positive è indicato nella Sezione 3.5 del piano integrato attività e organizzazione; L'Ente provvederà a trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, d.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 - 2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano; di demandare al Responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

CONSIDERATO che il limite di spesa per il personale da impiegare nel 2024 con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è di € 29.417,87 e che la

spesa del personale a tempo determinato per l'anno 2024 rientra in tale limite in quanto pari ad euro 26.397,45.

CONSIDERATO che a seguito della ricognizione disposta dagli uffici in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DATO ATTO che:

- con D.C.C. n. 12 del 23.05.2024, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2023;
- con D.C.C. n. 4 del 05.02.2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) super semplificato 2025/2027;
- con D.C.C. n. 5 del 05.02.2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli Esercizi Finanziari 2025/2027 e i relativi allegati;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 17.07.2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato la Salvaguardia degli equilibri per l'Esercizio 2023 ai sensi dell'art.193 del D. lgs n.267/2000;
- l'Ente ha rispettato nell'anno 2023 il pareggio di bilancio e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

-il Comune di Giuggianello non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dall'ultimo conto consuntivo approvato;

-nell'anno 2024, sulla base dei dati del rendiconto 2023, la spesa per il personale è stata inferiore a quella del triennio 2011-2013;

-la spesa del personale prevista per il triennio 2025 - 2027 è inferiore rispetto a quella sostenuta nel triennio 2011 - 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), come modificato dall'art. 14, comma 7, della legge n. 122 del 2010 e comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

-l'Amministrazione Comunale dovrà assicurare per l'anno 2025 e con riferimento al triennio 2025 – 2027 una spesa per il personale (retribuzioni lorde con trattamento fisso ed accessorio, oneri riflessi, IRAP, assegni per il nucleo familiare, buoni pasto, spese per incarichi conferiti ai sensi dell'art.110 del T.U.E.L.) non superiore a quella del triennio 2011- 2013;

TENUTO CONTO che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

A tal proposito si riporta l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 che individua la soglia massima per la spesa di personale, In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGL	FASCI
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12			
2024	1.127		
VALORE SOGLIA		28,60%	b

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2025, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Prima applicazione anno			2020	2021	2022	2023	2024	
Classe	tra	e						
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%

H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Tab.2

ISTA la nota del MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, Rif. prot. entrata n. 238867/2020, Prot. 12454 del 15.01.2021 avente per oggetto: “Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria”;

La Circolare prot. N. 17102/110/1 – uff. V Affari Territoriali del Ministero degli interni sul decreto attuativo 17 marzo 2020, ha chiarito i parametri di riferimento per il corretto calcolo dei valori soglia per gli enti locali

A tal proposito il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

Le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III:01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

I comuni possono utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell’Ente;

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale 2018 la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

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

PRESO ATTO CHE:

- l’articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l’onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

RILEVATO che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Preso atto che l’ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;

Rilevato che:

- sono confermati anche per l'anno 2025 i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti per il 2024;
- **Verificato** che dal rendiconto della gestione 2023 approvato in data 23.05.2024 con deliberazione del Consiglio Comunale n.12 la spesa del personale ammonta ad euro 159.724,51;

Verificato atto che l'ente non risulta strutturalmente deficitario ai sensi dell'art.242 comma 1 Tuel;

Verificato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 220.364,15;**
- Previsione 2025 € 233.045.37;
- Previsione 2026 € 233.045,67;
- Previsione 2027 € 233.045.67.

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visti

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i.;
- lo Statuto comunale vigente;
- IL Regolamento di contabilità;
- il D.Lgs. n.118/2011;
- il D.Lgs. n.50/2016 e s.m.e i.;
- il C.C.N.L 2019-2021 del 16.11.2022;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 17 aprile 2020;

VISTO il decreto-legge 10.10.2012 n.174 convertito in legge il 7.12.2012 n.213;

VISTO la Nota circolare n.2/2022 del 11.10.2022 Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTO il decreto-legge 24.06.2014 n.90 coordinato con legge di conversione 11.08.2014 n.114;

VISTO la circolare del Ministero per la P.A. sul DM attuativo dell'art. 33, c. 2, D. L. n. 34/2019 in materia di assunzione di personale;

ACQUISITI i pareri favorevole di regolarità tecnica e contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

RICHIAMATI

- la proposta deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.5 del 23.01.2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.6 del 17.02.2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.4 del 05.02.2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 05.02.2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.12 del 22.05.2024;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.27 del 17.07.2024;
- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 – Testo unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti locali;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000
- il parere favorevoli di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;
- la Nota circolare n.2/2022 del 11.10.2022 Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il PIAO 2024-2026
- il piano dei fabbisogni di personale triennio 2024/2026;
- la determinazione valore soglia capacità assunzionale decreto attuativo 17 marzo 2020 dell'art. 33 c.2, D.L.34/19;
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L 2019-2021 del 16.11.2022;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 17 aprile 2020.

R A M M E N T A

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

A C C E R T A

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- sussiste il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- sussiste il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;

- sussiste il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (*verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020*);
- sussiste il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

A S S E V E R A

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2025-2027 del comune Giuggianello seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2025-2027 di cui alla proposta esaminata;

E S P R I M E

Parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 25.03.2025, avente ad oggetto: *“Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L.n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021, con riferimento alla sottosezione 3.3. del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027”*;

Il Revisore invita l'Ente, rispettivamente:

- **a rispettare il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;**
- **ad osservare il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016: la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;**

Il Revisore raccomanda, inoltre che:

- **nel corso dell'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2025-2027, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente derivanti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio al fine di garantire una costante attenzione nell'individuazione delle soluzioni organizzative più razionali in relazione alle risorse finanziarie dell'Ente;**
- **vengano trasfusi nell'apposita sezione DUP 2025-2027 gli effetti finanziari indicati nella sez. 3.3. del PIAO.**

Il Revisore altresì, invita l'Ente a trasmettergli gli atti amministrativi per l'organizzazione per la sicurezza sul lavoro, il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (Rspp) per la sicurezza atto di nomina, ai sensi dell'art.2.comma 1 lett.b) del D.lgs.81/2008 come modificato e integrato dal D.Lgs.n.106/2009;

Il presente parere favorevole avrà valenza sino al perdurare delle condizioni che ad oggi consentono di attestare la situazione di equilibrio pluriennale di bilancio del Comune di Giuggianello, asseverato con il presente Verbale n. 2/2025.

Giuggianello/Andria, 27.03.2025



RICCARDO
DI NANNI
27.03.2025
20:09:53
GMT+01:00

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Di Nanni Riccardo