



Comune di Ussita

Provincia di Macerata

PIAO

Piano Integrato di attività e organizzazione

2025 – 2027

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. ... del

Premessa

Il Piano Integrato di attività e organizzazione è un documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, che tende al superamento dell'attuale frammentazione degli strumenti ad oggi in uso, che accorpa, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

Come rilevato testualmente dall'ANAC nel PNA 2022 (p. 27) e confermato senza modificazioni dall'aggiornamento 2023 del PNA 2022 approvato con deliberazioni n. 605 del 19.12.2023: "l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo. Lo stesso Consiglio di Stato, nel parere sullo schema di D.P.R. relativo al PIAO, ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione. Ciò anche al fine di *"limitare all'essenziale il lavoro verso l'interno"* e valorizzare,

invece, il lavoro che può produrre risultati utili “verso l'esterno”, migliorando il servizio delle amministrazioni pubbliche. Tale integrazione e “metabolizzazione” dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione “verso l'esterno” non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente”.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Ussita (MC)

Indirizzo: Piazza XI Febbraio, 5 – 62039 Ussita

C.F. 81001810431

Sindaco: Silvia Bernardini

Numero lavoratori dipendenti al 31.12.2024: 25

Numero abitanti al 31.12.2024: 351

Telefono: 0737 971211

Sito -internet: <http://www.comune.ussita.mc.it>

E-mail: info@comune.ussita.mc.it

PEC: ussita@pec.comune.ussita.mc.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Le Linee guida n. 1 del giugno 2017 dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica relativamente alla redazione del Piano della Performance definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio” e prevedono come il nuovo approccio alla programmazione, e, in particolare, al Piano e al ciclo della performance, possano e debbano diventare strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, da misurare in termini di efficacia ed efficienza, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti o, in altri termini, contribuire alla creazione, per l'appunto, di valore pubblico.

L'art. 3, comma 1, lettera a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 spiega che per “Valore Pubblico” si intende “l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”.

La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano e deve avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

Per l'ANAC (vedi PNA 2022) “va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo”. Anche per il Comune di Ussita il Valore Pubblico è da intendersi come un concetto sistemico, che si concretizza nel miglioramento o nel mantenimento del livello complessivo di benessere dei cittadini e dei principali stakeholder sui quali impattano le scelte dell'Ente. Non è sufficiente, infatti, che tutte le unità organizzative dell'Ente raggiungano le performance organizzative programmate, rispettando i target ed erogando servizi di qualità nei tempi stabiliti (output) attraverso il lavoro e il contributo delle persone (input) e, quindi, con un livello buono o eccellente delle performance individuali. In concreto, il Comune di Ussita individua il proprio Valore Pubblico nella concretizzazione delle azioni amministrative tese al raggiungimento degli obiettivi prefissati nelle linee programmatiche di mandato, con le quali sono stati individuati vari ambiti strategici dell'Amministrazione da realizzare nel corso del quinquennio 2020-2025, approvate con Deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 17.12.2020.

Il Valore Pubblico si esplicita perseguendo e, quindi, programmando e misurando l'aumento del benessere della comunità amministrata, utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili ed intangibili, a disposizione dell'Ente.

Non risultano fondamentali solo il capitale materiale e finanziario, ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il contesto territoriale in cui si opera.

Il Valore Pubblico è quindi un costrutto complesso, il risultato di un equilibrio tra le sue diverse dimensioni (economica, sociale, ambientale, istituzionale) e deve essere programmato attraverso una strategia ben definita e monitorato con indicatori impattanti sul medio e lungo termine.

Un'attenzione particolare va rivolta ai processi amministrativi che devono garantire massima trasparenza per prevenire potenziali fenomeni corruttivi.

2.2 PERFORMANCE

Pieno triennale delle azioni positive 2023-2025 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 26.4.2023 che si allega al presente PIAO per formarne parte integrante e sostanziale, e confermato anche

per l'anno 2025.

Si rinvia a successivo aggiornamento per la definizione del piano delle performance 2025.

OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITÀ E DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Il Comune di Ussita ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, per il perseguimento e la piena applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2024-2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 25.01.2024 che si allega egualmente al presente PIAO quale parte integrante di esso. Si evidenzia che con deliberazione n. 13 del 27 marzo 2025 la Giunta comunale, nel prendere atto che nel corso del 2024 non si sono verificati fatti corruttivi, né si sono registrate ipotesi di disfunzioni amministrative significative, ai fini dell'adozione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2027, ha confermato i contenuti del piano 2024/2026. Tale deliberazione viene allegata egualmente al presente PIAO.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

- L'attuale organigramma dell'ente è allegato al presente PIAO;
- Deliberazione di G.C. n. 9 del 22.02.2024 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'ente così come di seguito:
 - ✓ **Servizio I "Affari Generali"**: Segreteria; Servizi alla persona; Archivio e protocollo; Servizi Demografici; Servizio elettorale; Statistica; Cultura; Associazionismo; Istruzione; Turismo; Sport; Affidamento gestione impianti sportivi; Trasporto pubblico locale; Attività economiche; Commercio e manifestazioni su aree pubbliche; Politiche di dematerializzazione e digitalizzazione degli atti dell'Ente e quant'altro in materia di Information and Communication Technologies (ICT); Assegnazione alloggi di edilizia residenziale pubblica; Polizia mortuaria; Società partecipate; Gestione polizze assicurative; Gestione giuridica del personale (assunzioni e cessazioni, aspettative); Rilevazione e gestione presenze e assenze del personale; Gestione amministrativa del personale del Servizio di competenza (ferie, permessi, autorizzazioni varie); Procedimenti inerenti ai benefici di assistenza previsti a favore della popolazione colpita dagli eventi sismici del 2016; Funzioni relative all'incarico di Datore di Lavoro per la sicurezza, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 9 aprile 2008 per il personale di propria competenza;
 - ✓ **Servizio II "Contabilità e Finanza"**: Programmazione; Economato; Gestione entrate dell'Ente; Gestione amministrativo/contabile delle concessioni cimiteriali; Pubbliche affissioni; Gestione dello stato economico, previdenziale del personale; Gestione amministrativa del personale del Servizio di competenza (ferie, permessi, autorizzazioni varie); Funzioni relative all'incarico di Datore di Lavoro per la sicurezza, ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 9 aprile 2008 per il personale di propria competenza;
 - ✓ **Servizio III "Servizio Elettrico, Manutenzioni e Servizi esterni"**: Gestione e manutenzione centrali idroelettriche e fotovoltaico; Gestione e manutenzione reti di distribuzione elettriche; Manutenzione cimiteri; Attività amministrativo/contabile riferite alla produzione e distribuzione di energia elettrica; Illuminazione pubblica; Cura e manutenzione del territorio e delle strade, decoro degli stessi; Cura e manutenzione degli automezzi e delle attrezzature in dotazione all'Ente; Gestione amministrativa del personale di competenza (ferie, permessi, autorizzazioni varie; a tale servizio viene assegnato anche tutto il personale adibito ai servizi esterni); Raccolta e smaltimento RSU; Manutenzione della rete idrica, fognaria e di depurazione; Gestione dell'emergenza delle attività di protezione civile comunale; Attuazione delle Politiche energetiche territoriali e gestione dei relativi servizi; Funzioni relative all'incarico di Datore di Lavoro per la sicurezza, ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 9 aprile 2008 per il personale di propria competenza;

	<p>✓ Servizio IV “Lavori pubblici, Ricostruzione, Urbanistica e Edilizia, Patrimonio”: Urbanistica ed Edilizia; Lavori pubblici; Beni demaniali e patrimonio; Ambiente e sua tutela dall’inquinamento (acustico, del suolo e sottosuolo, amianto, atmosferico, idrico, elettromagnetico); Edilizia residenziale pubblica; Abbattimento barriere architettoniche; Gestione della rete idrica; Gestione della rete del gas; Adempimenti relativi alla ricostruzione post-eventi sismici 2016; Atti di programmazione, pianificazione, previsione e prevenzione di Protezione Civile; Gestione amministrativa del personale del Servizio di competenza (ferie, permessi, autorizzazioni varie); Funzioni relative all’incarico di Datore di Lavoro per la sicurezza, ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 9 aprile 2008 per il personale di propria competenza;</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>• Lavoro Agile-Indirizzi e modalità di accesso di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 24.11.2022, allegata al presente PIAO. <u>Si evidenzia che alla data del 31.03.2024 sono cessate le disposizioni straordinarie per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità c.d. smart working, pertanto in attesa di nuove regolamentazioni rimangono applicabili solamente le parti compatibili con le attuali disposizioni normative.</u></p>
<p style="text-align: center;">Sottosezione di programmazione</p> <p style="text-align: center;">Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p> <p>Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto delle previsioni dell’art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell’art. 33 del DL n. 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all’amministrazione si può infatti ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e si riescono a perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla cittadinanza. 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 di assunzione in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l’amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. <p>In relazione alle dinamiche di ciascuna area, l’amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse: un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento; 	

- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono

applicare, adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

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

Viste:

- la deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 19.1.2023 con la quale, con effetto dal 1° gennaio 2023 e fino al 31.03.2024, è stato definito l'assetto organizzativo dell'Ente, come segue:
 - o Servizio I "Affari generali";
 - o Servizio II "Contabilità e finanza";
 - o Servizio III "Servizio elettrico";
 - o Servizio IV "Lavori pubblici, Urbanistica ed Edilizia, Ricostruzione, Manutenzioni esterne";
- la deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 22.02.2024 con la quale, con effetto dal 1° aprile 2024, è stato rideterminato l'assetto organizzativo dell'Ente, così costituito:
 - o Servizio I "Affari generali";
 - o Servizio II "Contabilità e finanza";
 - o Servizio III "Servizio elettrico, Manutenzioni e Servizi esterni";
 - o Servizio IV "Lavori pubblici, Ricostruzione, Urbanistica ed Edilizia, Patrimonio";

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Verificato altresì:

- che l'art. 17, comma 1-bis, del DL 162/2019 (c.d. milleproroghe) consente agli enti locali, che intendano procedere ad assunzioni in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano. Tale facoltà è attribuita in deroga all'art. 91, comma 4, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (di cui al d.lgs. n.267/2000), ai sensi del quale per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili (con eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo);
- che l'art. 3, comma 8, l. n. 56/2019 e s.m.i. così dispone: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo*

30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”;

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del D.L. 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;

Vista altresì la circolare 13 maggio 2020 - Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Atteso che la spesa di personale 2018, al lordo degli oneri riflessi ed al netto delle spese relative al personale assunto ai sensi del disposto dell'art.50 bis del decreto legge n. 189/2016 sisma, compreso il personale le cui assunzioni sono state autorizzate con ordinanza PNC 17/2022, la cui spesa rimane a carico dello Stato, è pari ad euro 849.827,81, così come da ultimo rendiconto approvato (Rendiconto 2023), che incide per il 11,36% circa sulle entrate correnti del triennio 2021/2023 come da tabella che segue:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018		849.827,81	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	3.783.771,27		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	4.869.369,50	4.318.172,77	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.301.350,56		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
F.C.D.E. RENDICONTO ANNO 2022		23.394,18	
VALORE MEDIO ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL F.C.D.E.		4.294.778,59	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		11,36%	

- che il Comune di Ussita rientra nella tabella dei comuni con popolazione compresa tra 0 e 999 abitanti (fascia A) con un valore di soglia più basso del 29,50%, ai sensi e per gli effetti del DPCM 17.03.2020 sopra citato;

- che i valori di cui alla precedente tabella rientrano nel Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	849.827,81	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE 2025	1.266.959,68	
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE	778.858,75	

Preso atto che il territorio del Comune di Ussita, a far data dal 24.08.2016, è stato colpito da eventi sismici di notevole intensità che hanno causato ingenti danni sia al patrimonio pubblico che privato e che a seguito di tali eventi sismici sono state emanate delle normative speciali a favore dei Comuni colpiti, ed in particolare, per la parte che qui interessa, l'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016 ha introdotto la facoltà di assunzioni di personale da adibire alle attività inerenti, in un primo momento, alla emergenza venutasi a creare, e, successivamente, alla ricostruzione;

Preso atto, più in particolare, che:

- ai sensi dell'art. 50-bis del decreto legge n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla legge 229/2016, i Comuni, facenti parte dell'allegato 2, sono stati autorizzati ad assumere professionalità di tipo tecnico o amministrativo con contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, e di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296;
- al riguardo il Comune di Ussita è stato autorizzato dalla Regione Marche ad assumere n. 15 unità di personale ex art. 50-bis del D.L. n. 189/2016 che, alla data odierna, sono tutte regolarmente in servizio tranne un funzionario tecnico ex cat. D, la cui posizione rimane vacante a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con l'arch. Anna Maria Scialla;

Preso atto altresì

- che l'Ordinanza PNC n. 17 del 14 aprile 2022, articolo 5 comma 3 lettera a) e il decreto n. 376 del 3 agosto 2022 del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione nei territori colpiti dagli eventi sismici del 2016, consentivano ai Comuni interessati di assumere, per la gestione degli interventi di PNC, professionalità di tipo tecnico o amministrativo con contratti di lavoro a tempo determinato;
- che il Commissario straordinario per la ricostruzione sisma 2016, con proprio decreto, ha dettato la ripartizione tra gli Uffici speciali per la ricostruzione per il sisma 2016 delle risorse indicate al sopra citato comma 3, derivanti dall'economia delle risorse stanziata a valere sull'art. 50-bis del decreto-legge n. 189/2016, che risultano disponibili a seguito della stabilizzazione del personale precario e del conseguente riparto operato con il DPCM 9 ottobre 2021 per le assunzioni a tempo indeterminato presso le regioni, gli enti locali, le unioni di comuni e gli Enti parco nazionali ricompresi nel cratere, *“al fine dell'acquisizione di ulteriore personale per supportare, in particolare, le attività definite dal Piano nazionale complementare al PNRR per i territori colpiti dal sisma 2009 e dal sisma 2016, come disposto dall'Ordinanza PNC n. 17 del 14 aprile 2022”*;
- che con la nota assunta al n. 8538 del protocollo comunale in data 11.8.2022 la Regione Marche, sulla scorta delle normative testé richiamate, ha informato che questo Comune avrebbe potuto assumere, a tempo pieno e determinato, n. 3 unità di personale, ed ha chiesto altresì di comunicare le categorie contrattuali, i profili professionali che il Comune individuerà, nonché il costo annuo delle unità da assumere;
- che le assunzioni di specie sono in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo

9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, e di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296;

Considerato che per le esigenze connesse alla gestione degli interventi di PNC, nell'ambito delle figure assegnate a questo Comune, con la delibera della Giunta comunale n. 46 del 18.8.2022, sono state individuate, tra l'altro, le seguenti categorie professionali da assegnare al Servizio IV, Lavori Pubblici, Urbanistica ed Edilizia, Ricostruzione, n. 2 funzionari amministrativi, cat. D, n. 1 funzionario tecnico, cat. D, trasformato con deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 19.12.2024 di aggiornamento del Piano integrato attività ed organizzazione (PIAO) 2024/2026 in Funzionario amministrativo e che, alla data odierna, sono in servizio solo due figure di funzionario amministrativo. Pertanto alla data attuale rimane vacante una posizione di Funzionario amministrativo cat. D;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 27.03.2025, con la quale si è preso atto dell'esito negativo della ricognizione sull'eventuale soprannumero e/o eccedenze di personale per l'anno 2025;

Visto l'art. 1, comma 673, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", con il quale è stato aggiunto il comma 4-novies all'articolo 1 del decreto-legge n. 189 del 2016, prorogando il termine dello stato di emergenza di cui al comma 4-bis fino al 31 dicembre 2025;

Visto che, alla luce di quanto sopra motivato e dedotto, il Comune di Ussita ritiene di poter determinare il fabbisogno 2025, 2026 e 2027 programmando di non procedere all'assunzione di personale, ad esclusione dei posti vacanti per personale da assumersi a tempo determinato ai sensi dell'art. 50 bis del decreto legge n. 189/2016 già precedentemente autorizzato con le relative ordinanze del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione nei territori colpiti dagli eventi sismici del 2016 e la successiva l'Ordinanza PNC n. 17 del 14 Aprile 2022;

DECISIONI PROGRAMMATORIE P.O.T. 2025/2027

ANNO 2025:

- Trasformazione di n. 1 posto di Funzionario amministrativo, ex cat. D, a tempo pieno e determinato, autorizzato tramite di Ordinanza PNC n. 17/2022 in Funzionario tecnico, ex cat. D, a tempo pieno e determinato da destinare all'Area Sisma;
- Assunzione, mediante selezione pubblica, di un istruttore tecnico (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato da adibire al servizio III – Servizio Elettrico, Manutenzioni e Servizi esterni.

ANNO 2026:

Al momento non si prevede nessuna assunzione;

ANNO 2027:

Al momento non si prevede nessuna assunzione;

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.