



**COMUNE DI SERVIGLIANO**  
**Provincia di Fermo**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO (ENTI CON MENO DI  
50 DIPENDENTI)  
TRIENNIO 2025 – 2027**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni  
in Legge n. 113/2021)*

Approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 20 del 08 aprile 2025

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti,

procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: - autorizzazione/concessione; - contratti pubblici; - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; - concorsi e prove selettive; - processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 28/02/2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 12/03/2025.

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

Per il Comune di Servigliano, Ente con meno di 50 dipendenti, devono essere compilate solo le sezioni del PIAO di seguito elencate:

- 2. Performance e Anticorruzione;
- 3. Organizzazione e capitale umano;
- 4. Monitoraggio.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

### 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di SERVIGLIANO

Indirizzo: PIAZZA ROMA, 2

Codice fiscale/Partita IVA:81002090447 Partita Iva 00357170448

Sindaco: Avv. Marco Rotoni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: quattro (4) a tempo indeterminato e 6 a tempo determinato di cui 5 personale sisma 2016, PNC, PNRR

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2207

Telefono: 0734/750583-84

Sito internet: [www.comune.servigliano.fm.it](http://www.comune.servigliano.fm.it)

E-mail: [servigliano.segr@libero.it](mailto:servigliano.segr@libero.it)

PEC: [comune@pec.comune.servigliano.fm.it](mailto:comune@pec.comune.servigliano.fm.it)

### SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1. VALORE PUBBLICO

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda:

- al Documento Unico di Programmazione Semplificato, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale con atto n. 9 del 28/02/2025;
- al bilancio di previsione finanziario 2025 – 2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 12 marzo 2025;
- alla programmazione triennale del Fabbisogno del Personale di cui alla Successiva Sezione 3;
- alle programmazioni triennali dei lavori pubblici e degli acquisti di beni e servizi allegate al DUPS.

#### 2.2 PERFORMANCE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 28/12/2021, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti anche ai fini delle progressioni economiche orizzontali.

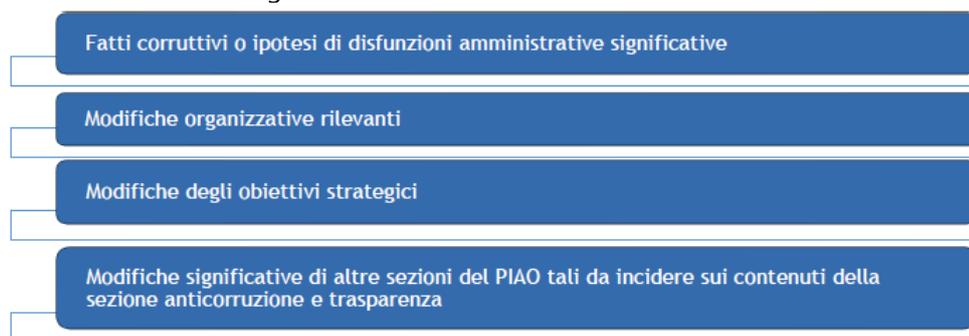
## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### **Conferma per l'anno 2025 della sezione "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" del P.I.A.O. 2024 – 2026 (Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 13 aprile 2024).**

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha previsto la facoltà per gli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

Tale facoltà è stata confermata dall'ANAC nella delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 che ha approvato in via definitiva l'Aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022: Infatti al punto 2 è riferito alla "Conferma della programmazione della strategia di prevenzione". A tal fine è previsto che "I Comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:



Qualora gli Enti rilevino che non siano intervenute le predette circostanze, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 13.04.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) triennio 2024/2026 che comprende, la sezione 2.3 relativa ai "Rischi corruttivi e trasparenza".

Il Comune di Servigliano è un Comune di piccole dimensioni, ha meno di 50 dipendenti alla data del 31.12.2024 e presenta una popolazione inferiore a 5.000 abitanti.

Il Comune di Servigliano (FM) si è avvalso della predetta facoltà e con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 08/04/2025, esecutiva ai sensi di legge, ha confermato la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del P.I.A.O 2024 – 2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 13 aprile 2024, esecutiva ai sensi di legge, in quanto:

- non è stato accertato alcun fatto corruttivo;
- non vi sono state modifiche organizzative rilevanti;
- non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno;
- il RPCT ritiene adeguate le misure preventive previste nella sezione predetta sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del P.I.A.O. 2024 – 2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 13.04.2024, esecutiva ai sensi di legge.

Di seguito viene aggiornata la struttura politica e quella amministrativa.

### ***Struttura politica***

Con le elezioni dell'8 e 9 giugno 2024 è stato proclamato eletto sindaco l'Avv. Marco Rtoni, che ha nominato la Giunta composta oltre al Sindaco dai seguenti assessori:

1. Minnetti Gianfranco (Assessore Esterno);
2. Belleggia Danila (Assessore Esterno).

Il Consiglio comunale è oggi composto da:

1. Avv. Rtoni Marco Sindaco;
2. Viozzi Danilo Presidente del Consiglio;
3. Bassetti Simone Consigliere;
4. Di Biagio Roberto Consigliere;
5. Antognozzi Giovanni;
6. Frinconi Maria Rita;
7. Rossi Edoardo;
8. Paoletti Romina;
9. Frolla' Elia Jamal;
10. Di Flavio Luigino;
11. Mercuri Alessandro.

### ***Struttura amministrativa***

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Segretario Comunale.

La struttura organizzativa dell'Ente è descritta alla Sez. 3 Organizzazione e Capitale Umano sottosezione 3.1 "Struttura Organizzativa" più avanti nel documento.

### SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALI UMANO

#### SOTTOSEZIONE 3.1 Struttura organizzativa e Azioni Positive

La dotazione organica del Comune di Servigliano al 31 dicembre 2024 è quella di seguito riportata. Nella stessa è rappresentato il numero delle unità lavorative, suddivise per categoria professionale di inquadramento, sulla base della contrattazione nazionale di comparto. Nella dotazione organica, inoltre, è distribuito il personale in servizio al 31 dicembre 2024.

<b>DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE AL 31/12/2024</b>							
N.	PROFILO PROFESSIONALE	Inquadramento	VACANTE	Note			
<b>1^ SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, ATTIVITA' PRODUTTIVE E VIGILANZA</b>							
1	Funzionario amministrativo - contabile	D	Vacante	ELEVATA QUALIFICAZIONE			
1	Istruttore amministrativo	C					
1	Istruttore di Vigilanza – Autista scuolabus	C					
<b>2^ Settore Finanza e Contabilità</b>							
1	Funzionario Contabile	D	Vacante	ELEVATA QUALIFICAZIONE			
1	Funzionario Contabile	D	Vacante				
<b>ASSETTO DEL TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI</b>							
1	Funzionario Tecnico	D	Vacante	ELEVATA QUALIFICAZIONE			
1	Funzionario Tecnico (Stabilizzazione dal 2024 di personale Sisma a T.D. e full Time	D					
1	Collaboratore tecnico manutentivo	B					
1	Collaboratore tecnico/autista	B	Vacante				
<b>TOTALE POSTI</b>			<b>5</b>		<b>9</b>		
<b>Andamento occupazionale</b>							
		<b>Trend storico</b>			<b>Previsione*</b>		
		<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>
	Dipendenti al 1/1	5	5	4	4	6	6
	Cessazioni	0	1	1	0		
	Assunzioni	0	0	0	2	0	0
	Dipendenti al 31/12	5	4	3	6	6	6

Nell'anno 2024 ai sensi dell'art. 57 del D.L.104/2020 si è provveduto alla stabilizzazione di una unità di personale con il profilo di Funzionario Tecnico assunta a tempo determinato assunti ai sensi all'art.50/bis del D. Lgs. 189/2016.

Per garantire la funzionalità del servizio finanziario è stato previsto, l'utilizzo condiviso, con il Comune di Montottone, dell'attività lavorativa dell'istruttore direttivo contabile, mediante convenzione (art. 1, c. 124, legge n. 145/2018 ed ex articolo 23CCNL del 16/11/2022) (Delibera di Giunta Comunale n. 100 del 20 dicembre 2024, esecutiva ai sensi di legge).

### SOTTOSEZIONE 3.1.1 Azioni Positive aggiornamento 2025 del piano 2023 – 2025.

Una corretta politica della parità e delle pari opportunità non può che muoversi su due direzioni ugualmente cruciali e strategiche nell'obiettivo di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle donne e degli uomini nell'ambito lavorativo.

Da un lato occorre affrontare le condizioni di disagio o di marginalità che scaturiscono da problematiche di tipo individuale e soggettivo e che sono rapportabili a fattori relazionali, psicologici, familiari, di percorso di vita e di carriera, nell'ottica che il miglioramento della vita lavorativa rappresenta un indice di efficacia del sistema alla pari degli indicatori economici più usuali.

Dall'altro vanno proposti interventi strutturali, di cambiamento di alcune regole organizzative e di gestione delle risorse umane, capaci di rendere operativa la trasformazione individuale che, nei margini del possibile, si può richiedere ai singoli dipendenti.

Se, infatti, i programmi di recupero individuale accrescono le competenze utili, l'autostima e la capacità di relazionarsi attivamente con il proprio ambiente di lavoro, essi rischiano di suscitare aspettative incontrollate ed ulteriori disagi laddove non si riscontrino le opportunità strutturali di trasformazione della propria posizione lavorativa. D'altro canto ogni intervento istituzionale ed organizzativo che non poggi su un ampio consenso e una forte condivisione rischia di trovare difficoltà ed ostacoli che ne impediscono, di fatto, ogni realizzazione.

Si ritiene, dunque, fondamentale che, il Piano di Azioni Positive debba presentare una configurazione tale che garantisca l'equilibrio e l'interconnessione tra gli interventi avviati sul versante sia individuale che strutturale.

Gli anni 2020 e 2021 sono stati caratterizzati dalla Pandemia da Covid 19 e l'accesso agli uffici comunali e l'organizzazione del lavoro sono state condizionate dalle direttive impartite dal Governo per il contenimento della diffusione della pandemia.

Il D.L. 09.06.2021 n. 80 ("Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"), convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto all'art. 6 ("Piano integrato di attività e organizzazione") che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, adottino un "Piano integrato di attività e di organizzazione", in sigla PIAO, nell'ottica di 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 dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1).

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- **Piano di Azioni Positive (PAP).**

Il PIAO 2023 – 2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 02 maggio 2023, esecutiva ai sensi di legge ed aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 13 aprile 2024, esecutiva ai sensi di legge. Occorre quindi procedere all'aggiornamento annuale 2025.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Il Comune di Servigliano ha da tempo sviluppato politiche per le Azioni Positive, agevolando per quanto compatibile con le esigenze di servizio, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante introduzione di una maggiore flessibilità nell'articolazione oraria, avendo cura allo stesso tempo di agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utenza.

### VALUTAZIONE DEL PRECEDENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Azioni Programmate	Stato	Risultati
<b>Obiettivo 1 Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nello sviluppo della carriera.</b>		
<b>Assunzioni</b> Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. I concorsi pubblici si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.	Avanzato	Non si sono riscontrati ostacoli che impediscano la realizzazione dell'azione di pari opportunità
<b>Commissione per concorsi.</b> Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna	Avanzato	La misura è sempre stata attuata garantendo la rappresentanza di

favorendo l'attribuzione alla medesima, in assenza di diversa disposizione normativa, la funzione di presidente.		genere nelle Commissioni di concorso o di altra natura.
<p><b>Riconoscimento</b></p> <p>Nell'utilizzo degli strumenti della contrattazione decentrata e nell'impiego delle risorse previste nell'ambito del "fondo di produttività" si dovrà, in primo luogo, tutelare le capacità, i saperi e gli elementi di professionalità che potrebbero risultare nascosti o non sufficientemente valorizzati</p>	Avanzato	Non si riscontrano ostacoli che impediscano la realizzazione dell'azione di pari opportunità
<p><b>Progressione in carriera</b></p> <p>Nella progressione della carriera dei dipendenti, sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.</p> <p>Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "orizzontale " all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; tra i criteri di tali progressioni non POTRANNO E NON DOVRANNO ESISTERE DISCRIMINANTI di alcun genere tra i due sessi.</p> <p>Nel comune di Servigliano non esistono ostacoli che possano impedire la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.</p>	Avanzato	L'Ente ha garantito l'equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti
<b>Obiettivo 2: Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.</b>		
<p><b>Ambiente di lavoro</b></p> <p>1) Allo stato attuale non si evidenziano situazioni particolari che fanno ritenere necessario adottare, misure particolari atte ad incidere in modo determinante sull'ambiente di lavoro. Nel caso in cui emergeranno situazioni particolari verranno prontamente adottate le necessarie misure per ricondurre la situazione alla normalità.</p>	Avanzato	Non sono mai emerse situazioni di molestie o riconducibili ad atteggiamenti mobbizzanti o discriminanti.
<p><b>Comunicazione</b></p> <p>Le ridotte dimensioni dell'ente facilitano l'attuazione di un sistema di comunicazione interna efficace e trasparente. Continuo e costante è il rapporto tra gli organi di vertice,</p>	Avanzato	Nell'attuazione della misura non si sono riscontrati ostacoli.



## RESPONSABILITA' DELLE AZIONI PREVISTE

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Responsabile del Personale.

### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2024

La dotazione organica del Comune di Servigliano prevede complessivamente posti suddivisi in 3 Settori:

- Settore I: Affari Istituzionali e generali, attività produttive e vigilanza;
- Settore II Finanze e contabilità;
- Settore III Assetto del Territorio e Lavori Pubblici.

Al 31.12.2024 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto.

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2024 n. 4 di cui donne n. 1 e uomini n. 3 così suddivisi:

Lavoratori	Area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex Categoria D)	Area degli istruttori (ex Categoria C)	Area degli operatori esperti (ex Categoria B)	Totale
Donne	1	0	0	1
Uomini	0	2	1	2
Totale	1	2	1	4

Inoltre, presso l'Ente al 31/12/2024, presta servizio il personale di seguito elencato:

- per 18 ore settimanali, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 22/01/2004 e dell'ex articolo, comma 124, della legge n. 145/2018, la responsabile del servizio finanziario del Comune di Montottone alla quale è assegnata la posizione organizzativa del 2^ Settore "Finanze e contabilità", nonché l'incarico di Vice Segretario;
- per 12 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 311/2004 il responsabile del servizio tecnico del Comune di Montottone, al quale è stata assegnata la posizione organizzativa del 3^ Settore "Assetto del Territorio e Lavori pubblici";
- n. 4 unità di personale a tempo determinato (Sisma, PNC Sisma, PNRR) di cui due unità di sesso femminile.

### CARATTERISTICHE DELLE PRINCIPALI "AZIONI POSITIVE"

**Obiettivo 1: Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nello sviluppo della carriera.**

#### **Assunzioni.**

Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. I concorsi pubblici si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. È da escludersi l'eventualità di privilegiare l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso

l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti. Non si ritiene necessario pertanto prevedere misure ulteriori a quanto prima evidenziato.

### **Commissioni per concorsi**

Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna favorendo l'attribuzione alla medesima, in assenza di diversa disposizione normativa, la funzione di presidente.

### ***Assegnazione delle posizioni organizzative.***

Non ci sono posti in Pianta Organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa. Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

### ***Riconoscimento***

Nell'utilizzo degli strumenti della contrattazione decentrata e nell'impiego delle risorse previste nell'ambito del "fondo di produttività" si dovrà, in primo luogo, tutelare le capacità, i saperi e gli elementi di professionalità che potrebbero risultare nascosti o non sufficientemente valorizzati.

### **Progressioni della carriera**

Nella progressione della carriera dei dipendenti, sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.

Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esistono "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area disciplinati dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; tra i criteri di tali progressioni non POTRANNO E NON DOVRANNO ESISTERE DISCRIMINANTI di alcun genere tra i due sessi.

Nel comune di Servigliano non esistono ostacoli che possano impedire la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

### **Obiettivo 2: Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.**

#### ***Ambiente di lavoro***

Allo stato attuale non si evidenziano situazioni particolari che fanno ritenere necessario adottare, misure particolari atte ad incidere in modo determinante sull'ambiente di lavoro. Nel caso in cui emergeranno situazioni particolari verranno prontamente adottate le necessarie misure per ricondurre la situazione alla normalità.

#### ***Comunicazione***

Le ridotte dimensioni dell'ente facilitano l'attuazione di un sistema di comunicazione interna efficace e trasparente. Continuo e costante è il rapporto tra gli organi di vertice, siano essi politici o gestionali, e l'intero personale dipendente.

Tra il personale dipendente e gli organi di vertice dell'amministrazione, saranno organizzati incontri al fine di concordare, progetti e strategie di intervento in grado di valorizzare e tutelare al meglio le diverse professionalità garantendo, contestualmente, i necessari livelli di economicità, efficacia ed efficienza all'attività istituzionale del comune di Servigliano.

### **Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

1) Si prevede l'attuazione della politica di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Sarà garantita, a tutti, la possibilità di usufruire di un'ampia flessibilità di orario senza inficiare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa del comune.

2) L'Ente, anche dopo scaduto il termine previsto per lo Stato d'emergenza a seguito della pandemia da Covid 19, su richiesta dei dipendenti, proseguirà nel favorire il ricorso allo smart working.

### **Obiettivo 3: Costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)**

#### **Attivazione C.U.G.**

L'Ente si impegna a costituire, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 183 del 2010, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tenuto conto che il Comune di Servigliano è un Ente di piccole dimensioni (2.207 abitanti al 31 dicembre 2024) verrà anche valutata la possibilità di costituire il CUG in forma associata.

### **SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile**

#### *Normativa*

Con il termine lavoro agile (o smart working) non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma ci si riferisce ad una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede.

Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla legge numero 81 del 2017.

Il lavoro agile - disciplinato dai richiamati artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 - viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:

- stabilita mediante accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali 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).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinato da un apposito accordo che deve contenere:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- con riferimento alle prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali, la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della L. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;

- la disciplina dei tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Sul tema, si segnala che il 7 dicembre 2021 è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato, mentre per il settore pubblico sono state adottate le relative linee guida, soprattutto in conseguenza del rientro al lavoro dei dipendenti pubblici dopo l'acme della pandemia da Covid-19.

L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni; il termine di preavviso è elevato a 90 giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un lavoratore disabile (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura).

La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Inoltre, nell'ambito dell'accordo di lavoro agile, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle competenze.

Il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Da parte sua, il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Per quanto concerne la tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali, viene innanzitutto disposto che l'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da comunicare obbligatoriamente al Centro per l'impiego territorialmente competente.

Viene poi specificato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- occorsi in itinere, ossia durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (nei limiti e secondo le condizioni previsti dall'art. 2 del D.P.R. 1124/1965), quando il luogo sia stato scelto,

secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Si ricorda, infine, che la legge di bilancio per il 2019 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro (secondo la suddetta modalità) fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

Le modalità di esecuzione della prestazione a distanza negli enti territoriali sono puntualmente disciplinate dagli artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

In particolare, l'art. 64 del CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Dato l'esiguo numero di dipendenti all'interno del Comune di Servigliano e la loro sostanziale infungibilità nelle mansioni, non si ritiene necessario predisporre un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, riservandosi di valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento della prestazione lavorativa a distanza.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del contratto decentrato integrativo, in recepimento del ccnl, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Servigliano è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

## SEZIONE 3.3 - – Piano triennale dei fabbisogni di personale

### **Riferimenti normativi:**

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

### 3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

#### *Normativa*

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare: - la possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turnover al 100%); - la possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire; - l'utilizzo dei resti assunzionali degli ultimi cinque anni. L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione: - dei criteri di sostenibilità finanziaria; - della decorrenza della nuova disciplina. Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile u.s.

Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 11 settembre, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla surrichiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (si veda, in proposito, anche il parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione

regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Per "Spesa del personale" si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le "Entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

L'Ente prima di procedere alle assunzioni deve procedere al calcolo della propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base alla disciplina prima richiamata che si riporta nel successivo Allegato denominato "File di calcolo incremento assunzionale DL 34-2019".

Il Comune di Servigliano deve, inoltre, rispettare il contenimento della spesa di personale secondo i criteri previsti dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007).

In tale ambito, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo della spesa di personale; ovvero il limite imposto dall'articolo 1, comma 557-quater Legge n.296/2006 e seguenti - spesa media triennio 2011/2013. Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557- quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari ad € 325.868,33.

La spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile rideterminata a seguito della stabilizzazione, nell'anno 2019, dell'istruttore di vigilanza (art. 20 comma 3 D. Lgs. 75/2017) è pari ad € 13.453,03.

Tale vincolo, unitamente a quello relativo alla capacità assunzionale, sovrintendono alla programmazione del fabbisogno di personale.

La legge 13 ottobre 2020, n. 126, che ha convertito con modificazioni il D.L.14 agosto 2020, n. 104/2020 contiene un'importante novità concernente le modalità di calcolo dell'incidenza percentuale della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58). Infatti l'articolo 57, comma 3 – septies della predetta legge testualmente recita: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Per determinare il limite della capacità assunzione di cui al DM 17 marzo 2020 occorre tenere presente oltre che della normativa vigente in materia anche degli orientamenti delle Corte dei Conti di seguito riportati:

- le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, (Corte dei Conti sez. regionale di controllo per la Lombardia Del. N. 73/2021; Corte dei Conti sez. regionale di controllo per l'Abruzzo Del. N. 249/2021; Corte dei Conti sez. regionale di controllo per la Liguria Del. N. 1/2022). La spesa dovrà essere portata anche in diminuzione dell'entrata ai fini della determinazione del valore soglia;
- per effetto dell'articolo 3 comma 4 del D.L. 36/2022 gli arretrati contrattuali riferiti ad anni precedenti non rilevano ai fini del valore soglia;
- l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126 prevede la "neutralità" sia della spesa, sia della correlata entrata, relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, a decorrere dall'anno 2021 (vedi anche SRC Lombardia 65/2021/PAR; Corte Conti Lazio, [parere n. 136/2023](#), SRC Liguria 91/2020/PAR);
- per quanto riguarda le convenzioni di segreteria, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa".

Gli elementi per il calcolo della capacità assunzionale tengono conto:

- dell'importo dell'FCDE del bilancio assestato dell'anno 2023 che è pari ad euro 102.420,57 come risultante dalla previsione di bilancio assestata;
- della media delle entrate dei primi tre titoli dei rendiconti di gestione degli ultimi tre esercizi finanziari approvati (2023, 2022, 2021) al netto della componente di spesa esclusa (sulla base della normativa vigente e dei pareri della Corte dei Conti prima richiamati) che al netto del predetto FCDE ammonta ad € **2.614.331,72**.

A decorrere dal 2025 cessa l'efficacia della Tabella 2 riportata nell'art. 5 del d.m. 17 marzo 2020, che calmierava la crescita della spesa di personale per gli enti virtuosi facendo riferimento alla spesa registrata nell'anno 2018. Dal corrente anno quindi i Comuni, nella programmazione delle assunzioni - e fatto salvo il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato all'organo di revisione - potranno potenzialmente spendere la propria spesa di personale fino al raggiungimento del valore soglia determinato dall'applicazione della Tabella 1, ex art. 4. In correlazione a quanto appena esposto, cesserà la possibilità di utilizzare, in alternativa agli spazi di Tabella 2, gli eventuali resti dei 5 anni antecedenti al 2020 della capacità assunzionale, maturata nel previgente regime di turnover. Pertanto, sulla base di quanto prima esposto, la capacità assunzionale del Comune di Servigliano per l'anno 2025 deve essere calcolata:

- sulla base della popolazione al 31 dicembre 2024 che è pari a 2207 **unità**;
- sulla base della spesa del personale risultante dal rendiconto 2023 pari **complessivamente ad € 477.442,53** di cui € 441.613,73 (macroaggregato 1), € 15.128,80 spesa impegnata nell'esercizio 2023 con imputazione all'esercizio 2024 (fpv) ed € 20.700,00 quale quota a carico di questo Ente per l'ufficio in convenzione del servizio finanziario;
- sulla base della spesa del personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e relativo all'esercizio finanziario 2023 di € 477.442,53 che al netto della spesa esclusa (€ 177.030,67), in applicazione del principio della spesa effettiva, Parere della Corte dei Conti della Lombardia n. 125 del 24/09/2020, (personale assunto ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016, personale PNC-Sisma,

Personale PNRR assunto ai sensi dell'Art. 31-bis DL 152/2021 ed incentivi tecnici) è **quindi complessivamente pari ad € 300.411,86;**

- media delle entrate dei primi tre titoli dei rendiconti di gestione degli ultimi tre esercizi finanziari 2023, 2022 e 2021 (l'ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio finanziario 2023), al netto delle entrate corrispondenti alla spesa esclusa di cui al precedente punto **pari ad € 2.716.752,29;**

- importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (anno 2023) **pari ad € 102.420,57;**

- media delle entrate dei primi tre titoli degli ultimi tre rendiconti di gestione degli esercizi finanziari 2023, 2022 e 2021 (ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio finanziario 2023) detratto il fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione del bilancio 2023 **pari ad € 2.614.331,72;**

- percentuale della spesa del personale sulla spesa corrente **pari al 11,49%;**

- valore soglia del Comune di Servigliano previsto dalla tabella 1 allegata al DPCM 15 marzo 2020: percentuale **del 27,60.**

Sulla base degli elementi prima rappresentati il Comune di Servigliano ha la seguente capacità assunzionale per l'anno 2025:

Spesa personale rendiconto anno 2023	Valore soglia 27,60%	Capacità assunzionale 2025
€ 300.411,86	€ 721.555,56	€ 721.555,56

Sulla base dei dati prima esposti l'Amministrazione intende programmare per il triennio 2025/2027 le assunzioni di personale di seguito riportate:

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

2025	2026	2027
<p><b>E' prevista l'assunzione con decorrenza dal 01/06/2025 di un dipendente con il profilo di collaboratore/autista.</b></p> <p><b>E' prevista l'assunzione con decorrenza dal 01/06/2025 di un dipendente con il profilo di Funzionario contabile per l'ufficio ragioneria - tributi.</b></p> <p><b>E' prevista la spesa per la convenzione per 1 giorno alla settimana dell'Ufficio del Segretario Comunale.</b></p>	<p><b>NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2026</b></p>	<p><b>NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2027</b></p>

Il Comune di Servigliano non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie previste dall'articolo 242 del decreto legislativo n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, e successive modificazioni e integrazioni.

Con le assunzioni previste nella presente programmazione viene rispettato il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma consentita dalla normativa vigente data dalla spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e dagli spazi assunzionali determinati ai sensi del d.m. 17 marzo 2020. Infatti la spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, prevista nel bilancio di previsione finanziario 2025 – 2027, calcolata con le modalità previste dal DM 17 marzo 2020, è pari, per l'annualità 2025 ad € 316.001,00, per l'annualità 2026 ad € 315.501,00 e per l'annualità 2027 ad € 315.501,00 che è, quindi, compatibile con il rispetto del tetto di spesa massima di personale ammissibile che è pari ad € 721.555,56.

I maggiori spazi assunzionali, previsti dal d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Il limite della spesa media del personale del triennio 2011-2013 calcolata con i criteri individuati dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006 e dal comma 1 articolo 76 D.L. 112/08 citato, al netto degli oneri, (e quindi al netto delle spese per i nuovi contratti e comprendendo le spese per incarichi di co.co.co. per il personale di cui all'articolo 110 del D. Lgs. n. 267/00 e per tutti i soggetti eventualmente utilizzati, senza estinzione del rapporto, in strutture ed organismi facenti capo all'ente), è risultata pari ad € 325.868,33.

La spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, prevista nel bilancio di previsione finanziario 2025 – 2027, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, in quanto:

il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 è pari ad € 325.868,33;
la spesa di personale, calcolata ai sensi del comma 557 della legge n. 296/2006, prevista nel bilancio di previsione finanziario per l'annualità 2025 è pari ad € 293.551,00, per l'anno 2025 è pari ad € 295.251,00 e per l'anno 2026 è pari ad € 295.251,00.

## **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Ai sensi dell'art. 36, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni, per far fronte a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche, seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. Dal 1° gennaio 2011, anche gli enti locali rientrano tra le amministrazioni pubbliche destinatarie delle misure restrittive sull'utilizzo del lavoro flessibile dettate dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010, per il quale i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del

50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; le limitazioni predette, tuttavia, 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 (disposizione inserita dall'art. 11, comma 4-bis, D.L. n. 90/2014, convertito con la Legge n. 114/2014), fermo restando che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le dette finalità il limite previsto è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

La spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile rideterminata a seguito della stabilizzazione, nell'anno 2019, dell'istruttore di vigilanza (articolo 20 comma 3 D.Lgs. 75/2017) è pari ad € 13.453,03. La spesa di personale per le assunzioni tramite forme di lavoro flessibile prevista nel bilancio di previsione 2025 – 2027, e derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, come risulta dal prospetto di seguito riportato:

<b>Anno 2025-2026-2027</b>	
E' previsto l'utilizzo di personale di altri Enti, a scavalco d'eccedenza, ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge n. 311/2004 nei limiti della spesa per il lavoro flessibile per l'anno 2009 di € 13.453,03:	
- per l'anno 2025 per l'Ufficio Tecnico (12 ore settimanali);	
- per il periodo 10 gennaio 2025-31 maggio 2025 per l'Ufficio Segreteria (09 ore settimanali);	
- per gli anni 2026 e 2027 secondo le esigenze dell'ufficio e nei limiti della suddetta spesa.	
La somma iscritta nel bilancio di previsione finanziario 2025-2027 è pari ad € 13.270,00 per ciascuna delle suddette annualità.	

Sono inoltre autorizzate, fin da ora, eventuali assunzioni a tempo determinato, oltre a quelle espressamente prima previste, che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

**Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016 (personale potenziamento ufficio sisma e assunzioni PNRR – PNC).**

Al Comune di Servigliano per il potenziamento dell'Ufficio Sisma, ai sensi dell'articolo 50 bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016 (SISMA E PNC) sono state assegnate le sotto elencate unità di personale:

1	D1	tempo pieno	Funzionario Tecnico	50 bis
2	C1	tempo pieno	Funzionario Amministrativo Contabile	50 bis

3	C1	tempo pieno	Istruttore Amministrativo	50 bis - PNC
4	D1	tempo pieno	Istruttore Amministrativo	50 bis - PNC

Per quanto riguarda le predette unità di personale assegnate al Comune di Servigliano per il potenziamento dell'Ufficio Tecnico, ai sensi dell'articolo 50 bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016 è da tenere presente che la spesa relativa alle unità di personale a tempo determinato, per il potenziamento dell'ufficio sisma del Comune di Servigliano, assegnate dall'Ufficio Speciale ricostruzione Marche – Sisma 2016, ai sensi dell'articolo 50-bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016, non deve essere considerata nel tetto:

- di spesa per le assunzioni a tempo determinato prevista dall'articolo 9, comma 28, del dl n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, per il lavoro flessibile, in quanto trattasi di assunzione in deroga a tale limite come previsto dall'articolo 50 bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 229/2016;
- della capacità assunzionale calcolata ai sensi del DM del 17 marzo 2020, come previsto dall'articolo 57, comma 3 septies della legge n. 126 del 13 ottobre 2020;
- della media della spesa del personale del triennio 2011/2013, di cui al comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la stessa viene rimborsata dallo Stato.

La legge 13 ottobre 2020, n. 126, che ha convertito con modificazioni il D.L. 14 agosto 2020, n. 104/2020 contiene un'importante novità concernente le modalità di calcolo dell'incidenza percentuale della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58).

Infatti, l'articolo 57, comma 3 – septies della predetta legge testualmente recita:

“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

È prevista la possibilità di provvedere alla sostituzione o alla proroga del personale assunto per il potenziamento dell'Ufficio Tecnico a seguito del Sisma del 2016 (articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016) o per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR (art. 31 bis d.l. 152/2021), nel rispetto della normativa di settore.

### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

A seguito della ricognizione annuale, effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Servigliano non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

### **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 2025: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

### **Stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

Nell'anno 2025 sono previste:

- **l'assunzione con decorrenza dal 01/06/2025 di un dipendente con il profilo di collaboratore/autista;**
- **l'assunzione con decorrenza dal 01/06/2025 di un dipendente con il profilo di Funzionario contabile per l'ufficio ragioneria-tributi;**
- **è prevista inoltre l'attivazione di una convenzione per 1 giorno alla settimana dell'Ufficio del Segretario Comunale.**

### ***Certificazioni del Revisore dei conti***

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone, con verbale n. 38 del 04/04/2025, parere favorevole (Prot. Ente 2690/2025).

### **3.3.2 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno**

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori:

Non sono previste modifiche della distribuzione del personale tra i vari settori.

b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Nel 2025 sono previste le assunzioni di:

- **un dipendente con il profilo di collaboratore-autista**

- **un dipendente con il profilo di Funzionario contabile per ragioneria-tributi;**

da reclutare con le modalità indicate al successivo punto f).

c) Assunzioni mediante mobilità volontaria (anche diretta tra Enti):

l'Istituto è stato recentemente modificato dalla normativa nazionale. Ci sono dubbi sulla data di applicabilità della nuova normativa. Nel dubbio comunque verrà attivata la mobilità volontaria per l'assunzione del collaboratore-autista mentre si procederà con lo scorrimento della graduatoria di altri enti per l'assunzione del funzionario contabile per l'ufficio ragioneria-tributi.

d) Progressioni verticali di carriera:

Non sono previste progressioni verticali di carriera

e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Quelle previste nella sezione "Assunzioni a tempo determinato".

f) Modalità di reclutamento

Con riferimento alle modalità di reclutamento del personale previsto nel programma triennale 2025 – 2027, attuata la procedura di mobilità obbligatoria (articolo 34bis del D.Lgs. n. 165/20019, si procederà:

- con la mobilità volontaria (anche diretta tra Enti) per l'assunzione del collaboratore-autista;
- con lo scorrimento della graduatoria di altri enti per l'assunzione del funzionario contabile per l'ufficio ragioneria-tributi.

Nel caso in cui le procedure prima indicate diano esito negativo, si procederà con le altre modalità previste dalla normativa vigente in materia di assunzione presso gli enti locali.

### 3.3.3 Formazione del personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare.

Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Il Comune di Servigliano aderisce, per il tramite della Provincia di Fermo, alla "Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana", un centro di formazione, informazione, aggiornamento, assistenza al personale ed agli amministratori degli enti pubblici, ivi compresa attività di ricerca ed innovazione tecnologica applicata alla Pubblica Amministrazione ed un importante supporto, per tutti i Comuni del territorio, destinatari di giornate formative e corsi di studio sulla base dei bisogni rilevati, nonché di periodica attività di aggiornamento su tutte le novità giurisprudenziali e normative provenienti dalle fonti ufficiali, diffusione e messa a disposizione di tutti i Comuni degli strumenti di innovazione tecnologica creati, sperimentati ed operativi della Gazzetta Amministrativa come il Sito Standard o Pitagora nell'ottica di un vero e sostanziale abbattimento dei costi, nonché di un concreto supporto all'attività amministrativa degli stessi. Inoltre, i dipendenti possono partecipare gratuitamente ai webinar organizzati dall'Anci e dall'Ifel sulle tematiche di maggior rilievo per gli Enti Locali.

## SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Questo Ente ha meno di 50 dipendenti, non è tenuto a realizzare l'attività di monitoraggio del PIAO prevista dalla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: "Indicazioni operative in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80.", come si evince anche dalla nota di Anci, Prot.n. 64/VSG/SD, esplicativa sulla circolare stessa.

Al momento il Comune di Servigliano, in quanto non obbligato ed anche in considerazione della struttura organizzativa particolarmente esigua, non ritiene di attivare nessun ulteriore processo di monitoraggio del PIAO, rispetto a quanto già previsto:

- dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e nella delibera di Giunta Comunale n. 105 del 28/12/2021, per quanto attiene alla sottosezione "Valore pubblico e Performance";
- PTCPT e dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- dall'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", da svolgersi su base triennale dal Nucleo di valutazione, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.