



Comune di GRASSANO
Provincia di MATERA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PIAO
2025 – 2027
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 28/04/2025

SOMMARIO

Introduzione

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

2. Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1. Valore pubblico

(Sezione non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti)

2.2. Performance

(Sezione non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti)

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

3. Sezione Organizzazione e capitale umano

3.1. Struttura organizzativa

3.2. Organizzazione del lavoro agile

3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale

3.4. Formazione Lavoro

4. Sezione Monitoraggio

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le sezioni di programmazione obbligatorie per questi enti (con meno di 50 dipendenti)
come di seguito elencate:

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione:	Obbligatoria
Sezione 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	
2.1 Valore pubblico	No
2.2 Performance	No
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza	Obbligatoria
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano	
3.1 Struttura organizzativa:	Obbligatoria
3.2 Organizzazione del lavoro agile:	Obbligatoria
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Obbligatoria
3.4 Formazione Lavoro	Obbligatoria
Sezione 4: Monitoraggio	Obbligatoria

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	GRASSANO
Indirizzo	PIAZZA ARCANGELO ILVENTO N.1
Recapito telefonico	0835527824
Indirizzo internet	WWW.COMUNE.GRASSANO.MT.IT
PEC	comune.grassano@cert.ruparbasilicata.it
Codice fiscale/Partita IVA	P. IVA: 00416840775 – CF: 80002540773
Sindaco	FILIPPO LUBERTO
Numero dipendenti al 31.12.2024	18
Numero abitanti al 31.12.2024	4655

SEZIONE 2

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In base all'articolo 3 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: "Valore pubblico", "Performance", "Anticorruzione". Per gli enti con meno di 50 dipendenti viene compilata esclusivamente la sottosezione relativa all'anticorruzione.

2.1. Valore pubblico - NO

2.2. Performance – NO

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" come modificata dall'art.41 del D.Lgs n.97/2016 e articolo 10 del D. Lgs. n.33 del 14.03.2013, come modificato dall'art.10 del D. Lgs n.97/2016.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012, nonché del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e successive modifiche, in materia di trasparenza.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", in base alle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla Legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

- il monitoraggio sull'ideoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del Decreto Legislativo n. 3/2013.

La Deliberazione del Consiglio ANAC n. 31 del 30/01/2025 di aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 è interamente dedicato ai Comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti. Il paragrafo 2 dell'aggiornamento 2024 del PNA 2022 prevede che i Comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti possono confermare per le due successive annualità del Piano, la Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – Sottosezione 2.3: Rischi Corruttivi e Trasparenza, qualora nell'anno precedente:

- a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

e previa adozione da parte della giunta di un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato;

La Giunta Comunale con la Deliberazione di approvazione del presente PIAO:

- **HA RILEVATO** che la conferenza di servizio, composta dai Responsabili di Settore – Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) unitamente al Segretario Comunale – Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza -, con verbale datato 26.03.2025, ha proposto di riconfermare, per l'esercizio 2025, il PTPCT 2023-2025, contenuto nella “Sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – Sottosezione di Programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 96 del 09.10.2023, avendo dato atto che nel Comune di Grassano:
 - non si sono verificati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
 - non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
 - non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
 - non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della Sezione Anticorruzione e Trasparenza;
- **HA STABILITO di confermare per l'anno 2025 la “Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – Sottosezione di Programmazione Rischi**

Corruttivi e Trasparenza” del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 96 del 09.10.2023 aggiornato all’ultima deliberazione ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 che ha approvato il PNA 2022, che risulta, altresì, conforme a quanto stabilito con l’aggiornamento 2024 del PNA 2022, approvato dall’ANAC con deliberazione n. 31 del 30.01.2025 specificatamente per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SETTORE	RESPONSABILE
Settore Amministrativo-Demografico	Dott.ssa Giovanna Cornacchia
Settore Finanziario	Dott. Enrico Zunino
Settore Tecnico	Ing. Santolo Sabato

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2. *Organizzazione del lavoro agile*

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del cosiddetto “lavoro agile” stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche daremoto, adottati dall’Amministrazione.

Il lavoro agile è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Esso è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente pubblico con proprio regolamento ed accordo tra le parti, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno dei locali dell’ente e in parte all’esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Durante le fasi più acute dell’emergenza pandemica da Covid-19, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell’articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.

Successivamente con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si stabilisce che **dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza**. Si torna, pertanto, al regime previgente all’epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi. Spetterà alle singole amministrazioni definire l’organizzazione degli uffici.

In attuazione dell’articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2021, al fine del superamento dell’utilizzo di lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021 sono state definite le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni. Nelle more della definizione degli istituti del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da parte delle singole amministrazioni pubbliche, da definirsi ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto-legge n. 80/2021 nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, l’art. 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 ottobre 2021 ha stabilito le seguenti condizioni per il ricorso al lavoro agile che prevede:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l’amministrazione deve garantire un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l’esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l’amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale o di un *cloud* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l’amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato

accumulato;

e) l'amministrazione deve fornire al personale dipendente apparati digitali etecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:

1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;

2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;

3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;

g) le amministrazioni, inoltre, devono assicurare il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

h) le amministrazioni, infine, devono prevedere, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza.

Il DL 80/2021 all'articolo 6, comma 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) introduce il nuovo "Piano Unico" della PA, il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione", che accorpa il piano della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione, della formazione e del lavoro agile, che ha durata triennale con aggiornamento annuale.

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, c. 1, L. n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Il CCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 aggiunge un nuovo tassello e disciplina compiutamente, per la prima volta, il "lavoro agile" (artt. 63-67), disapplica il telelavoro, ed introduce una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto" (artt. 68-70).

In particolare nel "lavoro agile" la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. In particolare il "lavoro da remoto" può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, si incarica di dare forma contrattuale all'istituto, e ne conferma, dunque, le principali caratteristiche:

- Prestazioni senza vincoli di orario o luogo di lavoro, senza una postazione fissa predefinita ma nel rispetto di misure di sicurezza per il lavoratore e per i dati trattati;
- Organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi;
- Necessità di un Regolamento di Ente e dell'accordo Individuale;

- Parità di diritti e di opportunità lavorative.

Livello di attuazione e sviluppo

Alla luce della normativa attualmente vigente ([Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021](#)) che prevede che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza, l'Amministrazione del Comune di Grassano ritiene, per il momento, di prevedere l'attivazione del lavoro agile solo per i casi fragili o per le situazioni per le quali la vigente normativa prevede forme di tutela, tenendo conto dell'esiguo numero di dipendenti comunali in servizio pari a n. 17.

Verrà in ogni caso consentito lo smart working per i casi di lavoratori fragili o per i lavoratori per i quali la vigente normativa prevede forme di tutela.

Accordo individuale

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile dell'Area cui quest'ultimo è assegnato. I Responsabili, nell'ambito della propria autonomia gestionale ed organizzativa, concordano con il Segretario Generale, anche per il tramite dello scambio di comunicazioni scritte, i termini e le modalità di eventuale espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

CONSISTENZA AL 31/12/2024

La consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2024, come si evince dalla tabella sottostante è la seguente:

- n. 3 Funzionari apicali titolari di posizione organizzativa;
- n. 15 dipendenti non titolari di posizione organizzativa di cui n.1 part-time

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PROFILO PROFESSIONALE	Posti occupati al 31/12/2024
Funzionario Contabile	1
Funzionario Tecnico	2
Funzionario Amministrativo	1
Funzionario Assistente Sociale	0
Istruttore Amministrativo/Contabile	3
Istruttore tecnico	2
Istruttore Amministrativo	1
Istruttore di Polizia locale	3
Collaboratore Tecnico -Manutentivo	1
Collaboratore Amministrativo	2
Operatore Servizi Ausiliari	2
TOTALI	18

Settore TECNICO		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N^ in servizio
Operatore Servizi Ausiliari	1	1
Collaboratore Tecnico -Manutentivo	1	1
Istruttore tecnico	3	2
Istruttore di Polizia locale	4	3
Funzionario Tecnico	2	2
Specialista di Vigilanza	1	0
Funzionario Tecnico - Ingegnere Informatico e Specialista della Transizione Digitale	1	0
Funzionario Specialista in Gestione Rendicontazione e Controllo	1	0
Settore AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N^ in servizio
Operatore Servizi Ausiliari	1	0
Collaboratore Amministrativo	3	2
Istruttore Amministrativo	2	1
Funzionario Amministrativo	1	1
Funzionario Assistente Sociale	1	0
Funzionario Psicologo	1	0

Settore FINANZIARIO		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N^. in servizio
Operatore Servizi Ausiliari	0	0
Collaboratore Amministrativo	0	0
Istruttore Amministrativo/Contabile	4	3
Funzionario Contabile	2	1
TOTALE		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N^. in servizio
Operatore Servizi Ausiliari	2	2
Collaboratore Tecnico -Manutentivo	1	1
Collaboratore Amministrativo	3	2
Istruttore tecnico	3	2
Istruttore Amministrativo	2	1
Istruttore Amministrativo/Contabile	4	3
Istruttore di Polizia locale	4	3
Funzionario Tecnico	2	2
Specialista di Vigilanza	1	0
Funzionario Tecnico - Ingegnere Informatico e Specialista della Transizione Digitale	1	0
Funzionario Specialista in Gestione Rendicontazione e Controllo	1	0
Funzionario Amministrativo	1	1
Funzionario Assistente Sociale	1	0
Funzionario Psicologo	1	0
Funzionario Contabile	2	1
TOTALE	29	18

PROGRAMMAZIONE RISORSE UMANE

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

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

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano,

nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

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

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

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

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

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta

giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";*

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente*

vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per

tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, agli enti cosiddetti virtuosi e per le sole assunzioni a tempo indeterminato;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*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*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Dato atto che è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, per come risulta dalla seguente tabella:

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>			
	ANN O		
	2025		
	ANN O	VALORE	FASCI A
Popolazione al 31 dicembre	2024	4.655	d
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024 (a)	852.976,09 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	864.810,95 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	2.835.917,54 €	
	2023	3.726.546,94 €	
	2024	3.741.172,99 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.434.545,82 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	171.573,33 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	3.262.972,49 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		26,14%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)		34.552,43 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		887.528,52 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2025 (h)		1,06 %	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		0,00 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		0,00 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)			
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		887.528,52 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (o)		887.528,52 €	

Preso atto che il valore così determinato è inferiore alla soglia di virtuosità;

Considerato che, ai sensi del D. M. 17 marzo 2020, gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia di virtuosità, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al suddetto valore soglia;

In applicazione delle norme sopra richiamate l'Amministrazione intende procedere con il Piano occupazionale, nel rispetto dei limiti del D.M. 17 marzo 2020:

Programma assunzionale 2025 TEMPO INDETERMINATO

NN	Anno	Modalità	Settore	%	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	CAPACITÀ ASSUNZIONALE	Costo annuo al netto IRAP 1° anno	Profilo professionale
----	------	----------	---------	---	-----------------------------	--------------------------	-----------------------	-----------------------------------	-----------------------

1	2025	MOBILITÀ OBBLIGATORIA/MOBILITÀ VOLONTARIA/SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI/CONCORSO	AMMINISTRATIVO /DEMOGRAFICO	33,33%	32.665,58 €	01/07/2025	NO/FINANZIATO O FSC	10.887,44 €	Funzionario Psicologo - Eterofinanziato per €.6.186.10 (F.S.C. sviluppo servizi sociali art.1, comma 449 lettera d- quiquies, L. 232/2016) -
1	2025	MOBILITÀ OBBLIGATORIA/MOBILITÀ VOLONTARIA/CONCORSO /SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	AMMINISTRATIVO /DEMOGRAFICO	100,00 %	32.665,58 €	01/07/2025	NO/FINANZIATO O FSC	32.665,58 €	Funzionario Assistente sociale - Eterofinanziato (F.S.C. sviluppo servizi sociali art.1, comma 449 lettera d- quiquies, L. 232/2016)
3	2025	MOBILITÀ OBBLIGATORIA/SCORRIM ENTO GRADUATORIE/MOBILITÀ VOLONTARIA ESTERNA/CONCORSO	TECNICO	100,00 %	29.851,08 €	01/06/2025	SOSTITUZIONE PERSONALE CESSATO 2023	29.851,08 €	ISTRUTTORE TECNICO
4	2025	MOBILITÀ INTERNA	FINANZIARIO	100,00 %	29.851,08 €	01/06/2025	SOSTITUZIONE PERSONALE CESSATO 2022	0,00 €	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONT ABILE
								34.552,42 €	

Programma assunzionale 2025 TEMPO DETERMINATO

NN	Anno	Modalità	Categorie	%	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
Non sono previste assunzioni a tempo determinato - Limite spesa personale a tempo determinato anno 2009 € 13.576,00									

Programma assunzionale 2025 TEMPO INDETERMINATO

NN	Anno	Modalità	Categorie	%	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
----	------	----------	-----------	---	--------------------------------------	--------------------------------	----------	-------------------------------	--------------------------

Non sono previste l'avvio di procedure assunzionali

Programma assunzionale 2025 TEMPO DETERMINATO

NN	Anno	Modalità	Categorie	%	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
----	------	----------	-----------	---	-----------------------------	--------------------------	----------	-------------------------	-----------------------

Non sono previste assunzioni a tempo determinato

Programma assunzionale 2026 - TEMPO INDETERMINATO

NN	Anno	Modalità	Categorie	%	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
----	------	----------	-----------	---	-----------------------------	--------------------------	----------	-------------------------	-----------------------

Non sono previste l'avvio di procedure assunzionali

Programma assunzionale 2026 TEMPO DETERMINATO

NN	Anno	Modalità	Categorie	%	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
----	------	----------	-----------	---	-----------------------------	--------------------------	----------	-------------------------	-----------------------

Non sono previste assunzioni a tempo determinato

Il piano occupazionale 2025/2027 sviluppa una previsione di spesa del costo del personale, che messo a confronto con il limite di spesa, di cui all'art. 1, comma 557, Legge 296/2006 riferito alla media del triennio 2011/2013, evidenzia il rispetto dello stesso:

**Spese per il personale - Art. 1, comma 557 (quater),
L. 296/2006**

**Al netto delle cessazioni (costo netto)
Compreso le previsioni assunzionali (Costo
netto)**

Descrizione	2011/2013	2024	2025 (previsionale)	2026 (previsionale)	2027 (previsionale)
Spese macroaggregato 101 COMPRESO ONERI + INAIL	1.164.885,31	850.300,09	872.004,13	835.304,37	847.904,37
IRAP macroaggregato 102	76.488,00	54.854,72	67.672,74	65.217,74	65.917,74
Altre spese: ... servizi in convenzione - formazione	7.486,00	-			

Totale A	1.248.859,31	905.154,81	939.676,87	900.522,11	913.822,11
(-) Componenti escluse - Totale B	26.213,00	-	133.184,74	133.184,74	133.184,74
Totale C (A-B)	1.222.646,31	905.154,81	806.492,13	767.337,37	780.637,37

**DIFINIZIONE DELLA SPESA AI FINI DEL D.M. E
DELLE CORRELATE CIRCOLARI**

IRAP		54.854,72	67.672,74	65.217,74	65.917,74
Incentivo funzioni tecniche: CdC Lombardia 73/2021 + Cdc Abruzzo 73/2021+ CdC Liguria n. 1/2022 - Da escludere dall'applicazione del DM		9.974,40	32.000,00	32.000,00	32.000,00
Arretratti CCNL- Art. 3 comma 4ter DL 36/2022 Convertito Legge 79/2022		61.381,69	66.381,69	66.381,69	66.381,69
SPESE PERSONALE ETEROFINANZIATE(ASSISTENTE SOCIALE)		19.280,73	34.803,05	34.803,05	34.803,05
		759.663,27	738.819,39	702.119,63	714.719,63

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è attiva la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano Azioni Positive per il triennio 2025-2027 con deliberazione della Giunta comunale n. 8 in data 22.01.2025;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Formazione Lavoro

3.4 Formazione del personale

L'Amministrazione comunale di Grassano si pone come priorità strategica la riqualificazione e il potenziamento delle competenze tecniche specifiche, nonché di quelle trasversali, dei dipendenti in servizio e di quelli che entreranno a far parte dell'organico, adottando anche misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

Particolare attenzione sarà tenuta nel garantire la partecipazione di tutti i dipendenti alle attività formative obbligatorie per disposizione normativa.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Comune di Grassano, consapevole della centralità del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni nelle sfide poste dall'attuale momento storico e nel rispondere ai bisogni della comunità, predispone il presente piano della formazione dei dipendenti

Sono previsti corsi di aggiornamento nei rispettivi settori di competenza, al fine di rendere l'azione amministrativa sempre adeguata e proporzionata al mutevole contesto, tanto legislativo quanto concreto, in cui ci si ritrova ad operare.

Nell'ambito di applicazione del presente piano rientrano anche quelle attività formative volte a riqualificare le risorse umane, ossia una formazione che consenta al dipendente di acquisire nuove e/o maggiori abilità nell'utilizzo delle nuove tecnologie e, pertanto, di tendere verso una maggior digitalizzazione e semplificazione dell'attività degli uffici in ottica di maggior accessibilità per i cittadini, venuta a costituire livello essenziale delle prestazioni.

Nella programmazione viene prevista la formazione obbligatoria: Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001; Artt. 54 e segg. Ccnl 2019/2021); Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità; Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.; Regolamento UE 679/2016, art. 32; D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).

Canali di erogazione della formazione

Le diverse attività formative di cui al presente piano, nonché quelle che dovessero rendersi necessarie durante il corso delle annualità cui lo stesso si riferisce, potranno essere fruite in presenza, in modalità online webinar, ovvero in modalità on line asincrona nonché in house.

Compatibilmente con le esigenze di servizio potranno essere coinvolti contestualmente nella medesima attività più dipendenti, anche al fine di favorire maggiori occasioni di confronto e cooperazione.

Schema delle principali attività formative del Comune di Grassano

Struttura	Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali ed indicazione degli ambiti e delle materie	Soggetti destinatari	Opzioni disponibili (indicare il ricorso a formatori interni o esterni)	Obiettivi e risultati attesi: indicare quali miglioramenti si ritengono raggiungibili in termini di accrescimento della professionalità dei dipendenti e nei riflessi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza, anche prevedendo eventuali aspettative sul miglioramento dei risultati della performance del personale coinvolto
Ente	Aggiornamento per gli operatori di P.L.	Agenti di P.L.	Ministero dell'Interno - Prefettura	Il corso mira a fornire il costante aggiornamento nelle conoscenze e competenze necessarie per svolgere il ruolo di Agente di Polizia Locale o di Addetto al Coordinamento e Controllo.
Ente	Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti i dipendenti	Soggetti privati	Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti.
Ente	Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza	Tutti i dipendenti	Soggetti interni ed esterni	Le attività formative obbligatorie hanno l'obiettivo di informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi di etica e correttezza in funzione di prevenzione di fenomeni corruttivi
Ente	Corsi di aggiornamento formativo personale amministrativo, tecnico e di vigilanza	Personale amministrativo, tecnico e di vigilanza dell'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ	Ifel, Anci, Anusca, Associazioni Professionali, Università, ASMEL, Formconsulting e altri soggetti privati.	Corsi che mirano ad acquisire conoscenze e competenze sulle principali novità normative in materia di: - Nuovo CCNL 22.11.2022 – Costituzione fondo risorse decentrate e nuovo ordinamento professionale; - Attuazione del PNRR, profili di responsabilità, monitoraggio e sistema di controlli; - Nuovo codice dei contratti pubblici D.Lgs. n.36/2023

L'art.5, comma 3, lett. I) del CCNL del 16.11.2022 stabilisce che la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto, pertanto, la presente sezione è stata inviata alle organizzazioni sindacali per la prevista informazione con nota prot. 4107 in data 15.04.2025.

SEZIONE 4 **MONITORAGGIO**

La sezione Monitoraggio indica le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

In base all'articolo 5 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, il monitoraggio delle sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene secondo le indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.lgs. n. 267/2000.

Di conseguenza, il monitoraggio delle sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione sarà effettuato secondo le modalità indicate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, richiamato nella precedente sezione.