

Comune di Tripi - Abakainon
Città Metropolitana di Messina
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

(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)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano-tipo", di cui al Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30/06/2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO.

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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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 e dai Responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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.

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.

In particolare, le attività di cui sopra sono le seguenti: attività di cui all'art.3, comma 1, lett. c), n.3 (Rischi corruttivi e trasparenza – mappatura dei processi); attività di cui all'art.4, comma 1, lettere a) (Struttura organizzativa), lett. b) (Organizzazione del lavoro agile), lett. c) n.2 (Piano triennale dei fabbisogni del personale – programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni).

Tuttavia, si ritiene opportuno procedere alla predisposizione dei contenuti della sezione "Performance", sia alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. Pagina 15 di 81 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*, sia al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti.

Inoltre, sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

L'art.10.1.2 del PNA 2022 e il relativo aggiornamento (delibera n.31 del 30/01/2025 dell'ANAC – art.2) consentono, alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso di specie, la possibilità di confermare, per le due successive annualità, il PTPCT in vigore, con apposito atto dell'organo di indirizzo, a condizione che, nel corso dell'anno precedente alla conferma, non si siano verificate le seguenti circostanze:

- Siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- Siano stati modificati gli obiettivi strategici;

- Siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nel corso dell'anno 2024, non si è verificata, per il Comune di Tripi, alcuna delle precitate circostanze.

Secondo l'art.6, comma 6bis, del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, in legge 113/2021, come introdotto dall'art.1, comma 12, del D.L. 228/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 15/2022 e successivamente modificato dall'art.7, comma 1, del D.L. 36/2022, convertito, con modificazioni, nella legge 79/2022, 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 di approvazione dei bilanci di previsione, stabilita dalle vigenti proroghe.

Il Comune di Tripi, con deliberazione di CC n.19 del 09/06/2025, ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

Comune di TRIPI Indirizzo: Via F. Todaro 63 Codice fiscale: 83030250837 Partita IVA: 02033030830 Sindaco: Michele Lemmo Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 19 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 722 Telefono: 0941/82014 Sito internet: www.comune.tripi.me.it E-mail: protocollo@comune.tripi.me.it PEC: protocollo@pec.comune.tripi.me.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 09/06/2025
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance 2025-2027, approvato con il presente PIAO (All.1) Piano delle azioni Positive, approvato con il presente PIAO (All.2) Piano della Formazione, approvato con il presente PIAO (All.3)

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 approvato con il PIAO 2024/2026 e confermato con il presente Piano
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.209 dell'11/12/2024
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Regolamento sul lavoro agile, approvato con il PIAO 2023/2025
Sottosezione di programmazione Obiettivi per la realizzazione della piena accessibilità all'Amministrazione, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità	Previsione di specifici obiettivi nell'ambito del Piano delle Performance e apposite previsioni nel regolamento comunale sul lavoro agile.
Sottosezione di programmazione Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale Premesso che: • l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449, prescrive l'obbligo di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità; • l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale; • l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale; • il legislatore con l'emanazione del D.Lgs 25/05/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs 30/03/2001, n. 165 al cui testa si rinvia; • il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, pubblicato in GURI n. 173 del 27/07/2018, con il quale sono state definite, ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs 165/01, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani di fabbisogni del personale e che prescrivono l'applicazione dei seguenti criteri: ✓ coerenza con gli strumenti di programmazione; ✓ complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro della pubblica Amministrazione; ✓ ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale; ✓ procedura e competenza per l'approvazione; ✓ superamento del concetto tradizionale di dotazione organica; ✓ rispetto dei vincoli finanziari; ✓ revisione degli assetti organizzativi ed impiego ottimale delle risorse;	

- ✓ contenuto del piano triennale dei fabbisogni del personale, modalità di reclutamento e profili professionali;
- il Decreto Interministeriale del 17 marzo 2020, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che, in attuazione delle disposizioni di cui all’art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.58/2019, ha stabilito i valori soglia, differenziati per fascia demografica, a cui i comuni dovranno attenersi ai fini assunzionali;
- la Circolare Interministeriale del 13/05/2020, pubblicata sulla GURI n.226 dell’11/09/2020, sul DM attuativo dell’art.33, comma 2, del D.L. 34/2019.
- in particolare, l’art.1 del DM citato prevede che *“Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”*.

Ritenuto dover procedere ad una nuova programmazione di assunzione di personale per il triennio 2025/2027, prevedendo:

ANNO 2025:

- N. 1 PROGRESSIONE VERTICALE, dall’area degli Istruttori all’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, ai sensi dell’art.13, commi 6,7,8 del CCNL del 16/11/2022, il cui costo totale, pari ad € 1.978,42, è, in parte, coperto ai sensi dell’art. 1 comma 612, L. 234/2021 (€ 412,21, considerato che l’Ente ha già utilizzato la rimanente parte dello 0,55% del monte salari 2018 per una precedente progressione verticale in deroga) e, in parte, gravante sul bilancio comunale (€ 1.566,21);

ANNO 2026:

- 1) N. 1 ASSUNZIONE DI PERSONALE a tempo pieno e indeterminato, appartenente all’area degli Istruttori, mediante mobilità/concorso/utilizzo graduatorie, avendo stanziato, come si evince da quanto sopra, in aggiunta alle risorse ex art.1, comma 612, L.234/2021, risorse del bilancio comunale per la progressione verticale in deroga. E’, dunque, necessario garantire, in misura adeguata, l’accesso dall’esterno (almeno il 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Rilevato, in particolare:

che l’assunzione dall’esterno di cui sopra trova fondamento nel parere ARAN CFL 209 del 28/03/2023, condiviso con la Ragioneria Generale dello Stato e con il Dipartimento della Funzione Pubblica, nel quale si afferma, tra l’altro, che:

- Se gli Enti decidono di stanziare le risorse, ai sensi dell’art.1, comma 612, Legge n.234/2021, le medesime sono destinate a finanziare interamente le progressioni verticali in deroga e non è necessario riservare almeno il 50% dei posti all’accesso dall’esterno;
- Qualora, invece, decidano di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l’accesso dall’esterno e, cioè, almeno il 50% dei posti finanziati con tali risorse;

che, come rilevato, da ultimo, anche dalla Corte dei Conti Piemonte – Sezione di Controllo, con la deliberazione n.184/2024, l’utilizzo dello spazio contrattuale dello 0,55% del monte salari 2018 per la copertura delle progressioni in deroga (come nel caso in esame) si sostanzia in una provvista finanziaria specifica e aggiuntiva, che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali, in quanto “speciale”, e di

cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall'art.13, comma 8, del CCNL in vigore, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario, per il periodo temporale transitorio previsto, che si concluderà il 31/12/2025.

- 2) N.02 assunzioni a tempo determinato e part-time (12 ore settimanali per mesi 12) dipendenti appartenenti all'Area degli istruttori mediante forme flessibili di reclutamento (art.1, comma 557, Legge n.311/2004/art.92 D.Lgs. 267/2000/convenzioni ex art.23 CCNL 16/11/2022)

Rilevato che:

-le assunzioni, con forme di lavoro flessibile, in quanto assunzioni non a tempo indeterminato, non soggiacciono alla disciplina di cui al precitato decreto del 17/03/2020;

-che il Comune di Tripi rispetta, nel 2025 e nel 2026, il limite di spesa per personale da assumere con forme flessibili di lavoro ex art. 9, co. 28, D.L. 78/2010, giusta attestazione del Responsabile Settore II, che si allega (ALL.1);

ato atto che il Comune di Tripi rispetta le previsioni di cui alla Legge 68/1999, giusta attestazione a firma del Responsabile Settore I, che si allega (All.2)

Considerato che:

- il Comune di Tripi rientra tra i comuni ricadenti nella fascia a), di cui all'art. 3, comma 1, del DM 17/03/2020, ovvero in quella dei comuni con popolazione fino a 1000 abitanti;
- la tabella 1 di cui all'art. 4, comma 1, del DM citato prevede, per i comuni di cui alla precitata fascia, un valore soglia, ovvero un valore massimo del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 29,5 %;

Visto il prospetto che segue, il quale evidenzia il rispetto del valore soglia di cui sopra:

MEDIA ENTRATE TIT. 1-2-3	IMPORTI	
RENDICONTO 2021	1.968.041,48	MEDIA € 2.387.170,21
RENDICONTO 2022	2.142.266,24	
RENDICONTO 2023	3.051.202,93	

CALCOLO INCIDENZA	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	€ 671.324,77
MEDIA ENTRATE	€ 2.387.170,21
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	28,12%
VALORE SOGLIA DA RISPETTARE	29,50%

CALCOLO VALORE	IMPORTI
MEDIA ENTRATE	€ 2.387.170,21
VALORE SOGLIA ENTE AL DI SOTTO DI 1000 ABITANTI	29,50%
VALORE SOGLIA DI PERSONALE DA RISPETTARE	€ 704.215,21

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l’indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall’art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, come confermato dalla deliberazione n.111/18 della Corte dei Conti, Sez. reg. di controllo per la Puglia);

Considerato che, a far data dal mese di febbraio 2026, è previsto il collocamento in quiescenza, per raggiunti limiti d’età, di n.01 dipendente a tempo pieno e indeterminato, appartenente all’Area degli Istruttori.

Ritenuto, alla luce di quanto sopra, che l’Ente possa programmare le assunzioni a tempo pieno e indeterminato di cui sopra, alla luce del mantenimento del valore soglia previsto dalla tabella 1 dell’art. 4 del DM 17 MARZO 2020, previo aggiornamento della dotazione organica (All.3), nonché le assunzioni a tempo parziale e determinato di cui sopra.

Richiamata la deliberazione di G.M. n. 37 del 12/03//2025, resa immediatamente esecutiva, avente per oggetto: *“Ricognizione annuale dell’inesistenza di personale in sovrannumero ovvero in eccedenza ai sensi dell’art.33 del D.Lgs. 165/2001. Anno 2025”*;

Considerato che il Comune di Tripi non ha ancora approvato il rendiconto di gestione per l’anno 2024 e, a seguito dall’approvazione del rendiconto di gestione per l’anno 2023, è risultato ente strutturalmente deficitario ex art.242, comma 1, TUEL e, dunque, ai sensi del successivo art.243, comma 1, l’ente è sottoposto al controllo centrale sulla dotazione organica e sulle assunzioni del personale, da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, operante presso il Ministero dell’Interno.

Dato atto che verrà acquisito il parere del Revisore dei Conti;

Rilevato che la presente sottosezione del PIAO verrà trasmessa, ai fini informativi di cui all’art.4,

comma 5, CCNL Funzioni Locali 2019/2021, alle Organizzazioni Sindacali.

Considerato che il presente Programma è suscettibile di integrazioni e modifiche, sulla base di sopravvenute esigenze organizzative, subordinatamente all'autorizzazione di cui all'art.243 TUEL, ove permangano le condizioni di deficitarietà strutturale dell'ente.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati, a ciascun settore, sarà effettuato come segue:

- 1) i Responsabili di Area effettueranno un monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati, almeno una volta, entro il 31/07, indicando:
 - a) la data di completamento dell'obiettivo;
 - b) qualora l'obiettivo non sia stato concluso, lo stato di avanzamento dello stesso;
 - c) eventuali note per l'indicazione di criticità che hanno rallentato il completamento dell'obiettivo.
- 2) Concluso l'anno, i Responsabili effettueranno un monitoraggio (entro il mese di gennaio) conclusivo degli obiettivi, indicando, per ciascuno di essi:
 - a) la data di completamento dell'obiettivo;
 - b) qualora l'obiettivo non sia stata concluso, lo stato finale di avanzamento dello stesso;
 - c) note per l'indicazione di criticità che hanno impedito il completamento dell'obiettivo.

I precitati monitoraggi saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione (per quanto di competenza e ferme restando le previsioni di cui agli art. 6 e 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. 150/09) cui andranno, pertanto, inviati.

Il monitoraggio delle misure contenute nel PTPCT avverrà attraverso le specifiche e relative modalità indicate in quest'ultimo piano.

