



COMUNE DI SAN CESAREO

Città Metropolitana di Roma Capitale
00030 San Cesareo (RM) – Piazzale dell'Autonomia, 1
Cod. fisc. 03944451008 - Tel. 06958981 - Fax 0695898231

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE – P.I.A.O. 2022 – 2024

(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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

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

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

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, la data di scadenza per l'approvazione

del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 (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.

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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di San Cesareo(RM)

Indirizzo: Piazzale dell'Autonomia, 1

Codice fiscale/Partita IVA: 03944451008

Sindaco: Alessandra Sabelli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 46

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 16.316

Telefono: UFFICIO PROTOCOLLO 06.95898272 - 06.95898271

Sito internet: <https://www.comune.sancesareo.rm.it>

E-mail: segreteria@comune.sancesareo.rm.it

PEC: segreteriasancesareo@pec.provincia.rm.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione – Nota di Aggiornamento 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 12.05.2022

Sottosezione di programmazione
Performance

- Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, di cui **Allegato 1**
- Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 16.12.2021.

Sottosezione di programmazione
Rischi corruttivi e trasparenza

- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 29.04.2022.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione
Struttura organizzativa

- Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 04.12.2018 e ss.mm.ii.

Sottosezione di programmazione
Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "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'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di San Cesareo, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione

Sottosezione di programmazione
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Visto l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale prevede che *“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”.*

Rilevato che:

- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- 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.

Atteso che in base alla nuova normativa il documento prende il posto della vecchia programmazione del fabbisogno del personale. Rimane confermato che esso deve essere approvato ogni anno e che ha, nel contempo, una valenza triennale. La dotazione organica continua a permanere ma il suo rilievo è fortemente depotenziato mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al Piano triennale del fabbisogno di personale; la dotazione organica discende a questo punto dal documento di programmazione del fabbisogno di personale.

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
“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 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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”.*
- l'art. 89, comma 5, del decreto legislativo 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 rideterminazione 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.

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 ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Visto l'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cosiddetto "Decreto Crescita"), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)".

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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.

Vista la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro

dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno n. 974 dell'8 giugno 2020 con la quale sono stati forniti chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Considerato che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal decreto legislativo n. 267/2000 e dal decreto legislativo n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.

Vista e richiamata la deliberazione n. 49 del 77 aprile 2022 con la quale la Giunta comunale ha approvato:

- il “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*” per il triennio 2022/2024;
- la “*Dotazione organica dell'Ente*” rimodulata sulla base delle assunzioni e delle cessazioni previste nel triennio 2022/2024.

Rilevato che con la predetta deliberazione si è dato atto:

- che questo Ente rispetta tutti i vincoli di spesa ed assunzionali previsti dalla normativa vigente e che, pertanto, non incorre nel divieto di assunzione di personale;
- che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024:
 - raggiunge l'obiettivo della riduzione delle spese di personale imposta dall'art. 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, assicurando il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
 - raggiunge anche l'obiettivo della riduzione della spesa di personale per il lavoro flessibile prevista dall'art. 9, comma 28, del decreto legge 78/2010;
 - è conforme alle disposizioni in materia di capacità assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
 - è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
 - è coerente con tutti i limiti normativi vigenti.
- che il piano occupazionale per il triennio 2020/2022, incluso nel Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020/2022:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001.
- che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020/2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Visto il parere n. 5/2022, rilasciato in data 1° aprile 2022, con il quale l'Organo di revisione economico finanziaria ha rilasciato parere favorevole sulla proposta di deliberazione di adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024.

Considerato che:

- con il medesimo parere i Revisori dei Conti hanno comunque subordinato l'avvio delle procedure di assunzione di personale, come previste nel PTFP 2022/2024, al rilascio da parte dell'organo di revisione dell'asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio per le annualità interessate dal Piano, da rilasciare solo successivamente alla definitiva approvazione del bilancio di

- previsione 2022/2024;
- l’Ente ha approvato il bilancio di previsione 2022/2024, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 12/05/2022.
- Vista** la nota del 25 luglio 2022, acclarata al protocollo dell’Ente al n. 16050 del 27 luglio 2022, con la quale il Presidente dell’Organo di Revisione contabile ha comunicato che l’Organo di Revisione Economico Finanziario del Comune di San Cesareo non è al momento nella condizione di poter rilasciare l’Asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio con riferimento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024.
- Vista e richiamata** la sentenza 7/2022/DELC delle sezioni riunite in sede giurisdizionale della Corte dei Conti la quale, confermando la pronuncia emessa dalla sezione regionale di controllo per il Lazio con la Deliberazione n. 109/2021/PARI del 18 ottobre 2021, ha stabilito che qualora l’atto di programmazione dei fabbisogni di personale, adottato dall’ente avvalendosi delle regole del “decreto Crescita”, non sia accompagnato da una specifica e puntuale asseverazione da parte dell’organo di revisione dei conti sulla sostenibilità finanziaria della maggiore spesa di personale che si intende realizzare, la nuova norma assunzionale non può essere applicata, e deve essere invece sostituita dal ritorno alla previgente regola del turn-over.
- Rilevata** la mancanza dell’asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio da parte dell’Organo di Revisione contabile con riferimento al piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024.
- Ravvisata** pertanto la necessità di ridefinire la programmazione del personale per il triennio 2022-2024 applicando la previgente regola del turn-over, in linea con quanto stabilito dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti con la richiamata sentenza 7/2022/DELC.
- Ritenuto**, pertanto di adottare il nuovo piano occupazionale del personale a tempo indeterminato per il triennio 2022/2024, allegato sub. A) alla presente deliberazione.
- Rilevato che** le modifiche al piano occupazionale:
- garantiscono la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;
 - non comportano oneri aggiuntivi rispetto alla precedente programmazione approvata con atto di giunta comunale n. 49 del 7 aprile 2022, bensì determinano una riduzione delle spese di personale a regime, a partire dal 2022, per un importo annuale di € 1.984,72.
- Preso atto** che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024.
- Rilevato che** la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, come aggiornata con il presente atto:
- raggiunge l’obiettivo della riduzione delle spese di personale imposta dall’art. 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, assicurando il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
 - raggiunge anche l’obiettivo della riduzione della spesa di personale per il lavoro flessibile prevista dall’art. 9, comma 28, del decreto legge 78/2010;
 - è conforme alle disposizioni normative sopra richiamate in materia di regola del turn-over;
 - è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
 - è coerente con tutti i limiti normativi vigenti.
- Rilevato**, altresì:
- che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
 - che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.
- Precisato che** ogni eventuale assunzione è subordinata alla verifica della permanenza di tutti i presupposti di legge esistenti al momento dell’assunzione medesima.
- Precisato che** la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di

facoltà occupazionali e di spesa.

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*.

Visto il parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del Piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, giusto verbale del 08_08/2022_ (prot. n. 17284 del 10/08/2022, allegato sub B) alla presente deliberazione.

Tutto ciò premesso.

1) si prende atto della deliberazione n. 49 del 7 aprile 2022 con la quale la Giunta comunale ha approvato:

- il “Piano triennale dei fabbisogni di personale” per il periodo 2022/2024;
- la “Dotazione organica dell’Ente” rimodulata sulla base delle assunzioni e delle cessazioni previste nel triennio 2022/2024.

2) si prende atto, altresì:

- della nota del 25 luglio 2022, acclarata al protocollo dell’Ente al n. 16050 del 27 luglio 2022, con la quale il Presidente dell’Organo di Revisione contabile ha comunicato che l’Organo di Revisione Economico Finanziario del Comune di San Cesareo non è al momento nella condizione di poter rilasciare l’Asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio con riferimento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024.
- della sentenza 7/2022/DELC delle sezioni riunite in sede giurisdizionale della Corte dei Conti la quale, confermando la pronuncia emessa dalla sezione regionale di controllo per il Lazio con la Deliberazione n. 109/2021/PARI del 18 ottobre 2021, ha stabilito che qualora l’atto di programmazione dei fabbisogni di personale, adottato dall’ente avvalendosi delle regole del “decreto Crescita”, non sia accompagnato da una specifica e puntuale asseverazione da parte dell’organo di revisione dei conti sulla sostenibilità finanziaria della maggiore spesa di personale che si intende realizzare, la nuova norma assunzionale non può essere applicata, e deve essere invece sostituita dal ritorno alla previgente regola del turn-over;
- della mancanza dell’asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio da parte dell’Organo di Revisione contabile con riferimento al piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024.

3) si da atto che le suddette modifiche al piano occupazionale:

- garantiscono la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;
- non comportano oneri aggiuntivi rispetto alla precedente programmazione approvata con atto di giunta comunale n. 49 del 7 aprile 2022, bensì determinano una riduzione delle spese di personale a regime, a partire dal 2022, per un importo annuale di € 1.984,72.

4) si da atto infine:

- che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.

5) si i da atto:

- che ogni eventuale assunzione è subordinata alla verifica della permanenza di tutti i presupposti di legge esistenti al momento dell’assunzione medesima;
- che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà

occupazionali e di spesa.

- 6) **si da atto** che i contenuti della presente programmazione sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazioni triennali del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.
- 7) **si da atto di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- 8) **si da atto di demandare** al Responsabile del Settore II l'adozione degli atti successivi e conseguenti di competenza necessari all'attuazione del presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.
- 9) **si da atto di monitorare**, nel corso dell'anno, la spesa del personale affinché permanga al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, come disposto dall'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
- 10) **Si da atto**, altresì, che il piano occupazionale per il triennio 2022-2024 **Allegato 2**, come aggiornato con il presente Piano:
 - è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024;
 - raggiunge l'obiettivo della riduzione delle spese di personale imposta dall'art. 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, assicurando il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
 - raggiunge anche l'obiettivo della riduzione della spesa di personale per il lavoro flessibile prevista dall'art. 9, comma 28, del decreto legge 78/2010;
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
 - è conforme alle disposizioni normative sopra richiamate in materia di regola del turn-over;
 - è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
 - è coerente con tutti i limiti normativi vigenti.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.