



COMUNE DI SEFRO

Provincia di Macerata

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE.
2023 – 2025**

(Art. 6, c.c. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

(Allegato A)

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.

Il termine per l'approvazione del PIAO 2023/2025 è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29.12.2022, n. 197 (art. 1, co 775).

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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 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 differita 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 2023-2025, 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 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | | |
|---|---|-------------|
| | | NOTE |
| Comune di | SEFRO | |
| Indirizzo | PIAZZA BELLANTI, 1 | |
| Recapito telefonico | 0737 45118 | |
| Indirizzo internet | https://www.comune.sefro.mc.it/ | |
| e-mail | info@comune.sefro.mc.it | |
| PEC | comune.sefro.mc@emarche.it | |
| Codice fiscale/Partita IVA | 00210940433 | |
| Sindaco | Pietro Tapanelli | |
| Numero dipendenti al 31.12.2022 | 8 | |
| Numero abitanti al 31.12.2022 | 428 | |

| SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | | |
|--|---|-------------|
| | | NOTE |
| Programmazione VALORE PUBBLICO | Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.1 del 28/02/2022. | |
| Programmazione PERFORMANCE | Piano delle azioni positive 2022- 2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 30/12/2021. | |
| Programmazione RISCHI CORRUTTIVE TRASPARENZA | Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 30/12/2021. | |

| SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | |
|--|------------------------------------|-------------|
| | | NOTE |
| Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA | Struttura organizzativa approvata | |
| Programmazione | Piano di Organizzazione del Lavoro | |

| | | |
|---|--|--|
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE | <p>Agile (POLA), approvato in via sperimentale</p> <p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ai sensi 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 <i>"Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche"</i>, 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 Sefro rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p> | |
| Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE | Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 19/08/2022 | |

| 3.3 Piano TRIENNALE DEI FABBISOGNI | | |
|--|---|--|
| 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente | DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2021: TOTALE: n. 7 unità di personale <i>di cui:</i> n. 7 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 6 a tempo pieno | |

| | |
|---|--|
| | <p>n. 2 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 1 categoria D <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile</p> <p>n. 5 categoria C <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore contabile n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore tecnico</p> <p>n. 2 categoria B <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Operaio</p> |
| <p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane – capacità assunzione</p> | <p>a) capacità assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli dispesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzioni a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.d., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzioni disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,07 % ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più alta, disponendo di un margine per capacità assunzione non aggiuntiva rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, il Comune non dispone di resti di assunzioni dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 già menzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano |

meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

RILEVATO CHE, includendo le azioni assunzioni introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzioni concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

DATO ATTO CHE:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzioni, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

VERIFICATO, INOLTRE, CHE la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006;

a.3) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

ATTESO CHE:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Castelsantangelo sul Nera non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

DATO ATTO CHE a seguito del Sisma 2016 che ha colpito l'Italia Centrale e, a seguito dell'emanazione del D.L. 17 ottobre 2016, il Comune di Sefro, previa autorizzazione della Regione Marche, ha proceduto, ai sensi dell'art. 50-bis del suddetto D.L., ad assumere attraverso scorrimento di graduatorie di altri Enti e ad indire concorsi pubblici in diversi profili professionali per l'assunzione di personale da destinare all'Ufficio Ricostruzione;

DATO ATTO CHE le assunzioni effettuate dopo l'emanazione del DM del 17.03.2020, NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto, previsto dall'art.1 commi 557 e 562 della L.296/2006;

PRESO ATTO della comunicazione della Regione Marche - Ufficio Speciale Ricostruzione Marche – Sisma 2016 acquisita al protocollo dell'Ente al n. 5958 del 23/12/2022 avente oggetto "Comunicazione in merito alla proroga della gestione straordinaria di cui all'articolo 1 comma 4 del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 e smi." Con la quale si ricorda che ciascun Ente del cratere che ha assunto personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 50 bis del decreto-legge n. 189 del 2016 convertito con modificazioni dalla legge n. 229 del 2016 potrà prorogare i relativi contratti di lavoro fino al 31 dicembre 2023 a condizione che la durata di ciascun rapporto di lavoro non superi i tre anni fissati dalla normativa contrattuale vigente;

RITENUTO sulla base di quanto esposto nelle deliberazioni sopra richiamate, di dover aggiornare la dotazione organica ed il Piano triennale

dei fabbisogni del personale riservandosi di valutare ulteriormente le necessità relative agli anni 2023 e 2024, come segue:

CONSIDERATO CHE, in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dot azionali dell'ente:

DOTAZIONE ORGANICA

nessuna nuova rilevazione

ASSUNZIONI:

ANNO 2023:

n. 1 unità con qualifica di operaio a tempo parziale, categoria B1

Conferma delle assunzioni a tempo determinato, per il potenziamento dell'ufficio sisma, di n. 1 unità lavorative così distribuite:

n. 1 istruttore amministrativo Categoria C1

Conferma delle assunzioni a tempo indeterminato, di n. 5 unità lavorative così distribuite:

| | | |
|---|------------------------------------|-----------------|
| - | n.1 istruttore direttivo contabile | categoria D1 |
| - | n.1 istruttore contabile | categoria C3 |
| - | n.1 istruttore amministrativo | categoria C2 |
| - | n. 2 istruttori tecnici | categoria C1 |
| - | n. 2 operaio | categoria B5-B2 |

ANNO 2024:

-negativo

ANNO 2024:

-negativo

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

In ciascun triennio potranno effettuarsi assunzioni a tempo determinato, nei modi e tempi stabiliti dalla normativa vigente, qualora si ravvisasse la necessità di far fronte ad esigenze eccezionali al momento non prevedibili, modificando ed integrando in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno di personale;

| | |
|--|---|
| | <p>I dipendenti a tempo determinato di cui all'art. 50 bis del D.L. n. 189/2016, potranno essere assunti o prorogati, fermo restando il rispetto del limite massimo previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale in merito alla durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato, in base alla legislazione vigente, trattandosi di assunzioni in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L.122/2010 e ss.mm.ii. e art.1 commi 557 e 562 della L.296/2006, nel limite delle unità autorizzate;</p> <p>DATO ATTO CHE in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art.33 del D. Lgs.165/2001 sono stati sentiti i singoli Responsabili e non si registrano situazioni di soprannumero e/o eccedenza;</p> <p>c) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>DATO ATTO CHE la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo;</p> |
| <p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> | <p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Nessuna rilevazione</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: TEMPO INDETERMINATO n. 1 operaio – categoria B1</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Nessuna rilevazione</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Nessuna rilevazione</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nessuna rilevazione</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Nessuna rilevazione</p> |

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, 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 artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente 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'art. 14, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.