



COMUNE DI SERVIGLIANO

Provincia di Fermo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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

Approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 32 del 02.05.2023

PREMESSA

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio

corruttivo, quelle relative a: - autorizzazione/concessione; - contratti pubblici; - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; - concorsi e prove selettive; - processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 21/04/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 02/05/2023.

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

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

I. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di SERVIGLIANO

Indirizzo: PIAZZA ROMA, 2

Codice fiscale/Partita IVA:81002090447 Partita Iva 00357170448

Sindaco: Avv. Marco Rotoni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: cinque (5)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2209

Telefono: 0734/750583-84

Sito internet: www.comune.servigliano.fm.it

E-mail: servigliano.segr@libero.it

PEC: comune@pec.comune.servigliano.fm.it

1.1 Analisi del contesto esterno

L'ANAC suggerisce che per gli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, di avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Pertanto si rinvia a dati ed informazioni contenute nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" per il 2020, trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati, disponibile alla pagina web: <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>. Inoltre, da tenere in considerazione, per ciò che concerne il territorio regionale, anche la relazione semestrale della D.I.A., disponibile alla pagina web:

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>.

Sul versante sicurezza, uno spunto di riflessione comune all'intero territorio regionale, può essere ricavato dall'estratto di un articolo del sito istituzionale dell'ANSA, pubblicato il 25 novembre 2022 a valle della riunione della Conferenza regionale delle Autorità di Pubblica sicurezza che si è svolta lo stesso giorno, nella Prefettura di Ancona. "" Il territorio marchigiano si caratterizza ancora come un territorio esente da infiltrazione criminali, sia in termini più violenti sia di infiltrazione nella società civile, nelle amministrazioni e nella partecipazione ai bandi, ma poiché anche nelle Marche arriveranno notevoli flussi di denaro, derivati sia dal piano triennale che dal Pnrr, è bene tenere alta la guardia, così che anche le burocrazie siano in grado di poter fronteggiare adeguatamente fenomeni che questo territorio non è abituato ad affrontare.

In questo momento non sono emerse situazioni particolari ma alcuni 'processi' in atto inducono in qualche maniera a considerare la massima attenzione per il territorio.

2. SEZIONE: PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 PERFORMANCE

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

2.2 ANTICORRUZIONE

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

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

Si ritiene di confermare il PTCPT 2021- 2023, sulla base di queste considerazioni:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti e 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;
- non sono pervenute segnalazioni whistleblowing;
- è stato emanato avviso pubblico di consultazione degli stakeholders, in data 15/04/2023, con il quale si informava che l'Amministrazione Comunale intendeva procedere alla conferma del PTCPT del triennio 2021-2023;
- non sono pervenute osservazioni in merito.

Il PTCPT 2021 – 2023 è consultabile al seguente link

<http://www.comune.servigliano.fm.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/326>

MISURE PER INTERVENTI PNRR-PNC

Con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, l'Anac ha adottato il PNA 2022. Il piano, oltre a confermare le prescrizioni contenute nei piani precedenti, rivolge la sua attenzione, in modo particolare, alle attività amministrative relative ai progetti per l'attuazione del PNRR, con particolare riguardo alla consistente dimensione delle risorse a disposizione e alla introduzione di deroghe al codice dei contratti.

Per gli interventi del PNRR, si ritiene sufficiente attuare i controlli previsti dalla normativa vigente, dalle direttive di monitoraggio impartite dalla Ragioneria Generale dello Stato per le singole misure e da quelle previste nel PCPTP 2021-2023 come prima confermato.

3.1 AZIONI POSITIVE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2023/2025.

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

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

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

VALUTAZIONE DEL PRECEDENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Azioni Programmate	Stato	Risultati
<p>Assunzioni Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. I concorsi pubblici si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.</p>	Avanzato	Non si sono riscontrati ostacoli che impediscano la realizzazione dell'azione di pari opportunità
<p>Commissione per concorsi. Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna favorendo l'attribuzione alla medesima, in assenza di diversa disposizione normativa, la funzione di presidente.</p>	Avanzato	La misura è sempre stata attuata garantendo la rappresentanza di genere nelle Commissioni di concorso o di altra natura.
<p>Assegnazione Posizioni organizzative Non ci sono posti in Pianta Organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa. Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.</p>	Avanzato	La misura è stata attuata. Su tre posizioni organizzative due sono stata assegnate a personale di sesso femminile.
<p>Ambiente di lavoro 1) Allo stato attuale non si evidenziano situazioni particolari che fanno ritenere necessario adottare, misure particolari atte ad</p>	Avanzato	Non sono mai emerse situazioni di molestie o riconducibili ad atteggiamenti mobbizzanti o discriminanti.

<p>incidere in modo determinante sull'ambiente di lavoro.</p> <p>2) L'Ente, anche in considerazione della situazione della pandemia da Covid 19, su richiesta dei dipendenti, favorirà il ricorso allo smart working.</p>	<p>Attuato</p>	<p>L'Ente ha autorizzato i dipendenti che lo hanno chiesto di svolgere il lavoro nella modalità dello smart working.</p>
<p>Riconoscimento Nell'utilizzo degli strumenti della contrattazione decentrata e nell'impiego delle risorse previste nell'ambito del "fondo di produttività" si dovrà, in primo luogo, tutelare le capacità, i saperi e gli elementi di professionalità che potrebbero risultare nascosti o non sufficientemente valorizzati</p>	<p>Avanzato</p>	<p>Non si riscontrano ostacoli che impediscano la realizzazione dell'azione di pari opportunità</p>
<p>Comunicazione Le ridotte dimensioni dell'ente facilitano l'attuazione di un sistema di comunicazione interna efficace e trasparente. Continuo e costante è il rapporto tra gli organi di vertice, siano essi politici o gestionali, e l'intero personale dipendente. Tra il personale dipendente e gli organi di vertice dell'amministrazione, saranno organizzati incontri al fine di concordare, progetti e strategie di intervento in grado di valorizzare e tutelare al meglio le diverse professionalità garantendo, contestualmente, i necessari livelli di economicità, efficacia ed efficienza all'attività istituzionale del comune di Servigliano.</p>	<p>Avanzato</p>	<p>Nell'attuazione della misura non si sono riscontrati ostacoli.</p>
<p>Progressione in carriera Nella progressione della carriera dei dipendenti, sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione. Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; tra i criteri di tali progressioni non POTRANNO E NON DOVRANNO ESISTERE DISCRIMINANTI di alcun genere tra i due sessi. Nel comune di Servigliano non esistono ostacoli che possano impedire la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.</p>	<p>Avanzato</p>	<p>L'Ente ha garantito l'equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti</p>
<p>Conciliazione fra vita lavorativa e privata Si prevede l'attuazione della politica di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Sarà garantita, a tutti, la possibilità di usufruire di un'ampia flessibilità di orario senza inficiare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa del comune. Si prevede l'attuazione della politica di</p>	<p>Avanzato</p>	<p>Non sono pervenute richieste nell'anno 2022. Nel triennio è pervenuta una sola richiesta che è stata prontamente accolta.</p>

conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Sarà garantita, a tutti, la possibilità di usufruire di un'ampia flessibilità di orario senza inficiare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa del comune.		
Attivazione CUG	Insufficiente	Il CUG non è stato ancora costituito. La forma associata più idonea sembra essere quella associata ma è di difficile attuazione.

MONITORAGGIO DOTAZIONE ORGANICA

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i relativi tempi di funzionamento.

RESPONSABILITA' DELLE AZIONI PREVISTE

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

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2022

La dotazione organica del Comune di Servigliano prevede complessivamente posti suddivisi in 3 Settori 1^ Affari Istituzionali e generali, attività produttive e vigilanza; 2^ Finanze e contabilità; 2^ Assetto del Territorio e Lavori Pubblici.

Al 31.12.2022 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto.

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2022 n. 5 di cui donne n. 1 e uomini n. 4 così suddivisi:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
Donne	1	0	0	1
Uomini	1	2	1	4
Totale	2	2	1	5

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

Donne categoria D n. 1 - Uomini categoria D n. 1.

Il Comune inoltre si avvale, per 18 ore settimanali, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 22/0/2004 e dell'ex articolo 1, comma 124, della legge n. 145/2018, del responsabile del servizio finanziario del Comune di Montottone al quale è assegnata la posizione organizzativa del 2^ Settore "Finanze e contabilità".

CARATTERISTICHE DELLE PRINCIPALI “AZIONI POSITIVE”

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

Assunzioni

Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. I concorsi pubblici si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti. Non si ritiene necessario pertanto prevedere misure ulteriori a quanto prima evidenziato.

Commissioni per concorsi

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

Assegnazione delle posizioni organizzative

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

Riconoscimento

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

Progressioni della carriera

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

Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; tra i criteri di tali progressioni non POTRANNO E NON DOVRANNO ESISTERE DISCRIMINANTI di alcun genere tra i due sessi.

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

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

Ambiente di lavoro

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

Comunicazione

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

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

Conciliazione fra vita lavorativa e privata

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

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

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

Attivazione C.U.G.

L'Ente si impegna a costituire, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 183 del 2010, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tenuto conto che il Comune di Servigliano è un Ente di piccole dimensioni (2.205 abitanti a febbraio 2023) verrà anche valutata la possibilità di costituire il CUG in forma associata.

Sulle Azioni Positive previste nella presente sezione “**3.1 AZIONI POSITIVE**” è stato acquisito il parere favorevole (pec del 26.04.2023) della Consigliera di Parità della Provincia di Fermo.

3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

Normativa

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

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

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

- stabilita mediante accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

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

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022

La dotazione organica del Comune di Servigliano al 31 dicembre 2022 è quella di seguito riportata.

Nella stessa è rappresentato il numero delle unità lavorative, suddivise per categoria professionale di inquadramento, sulla base della contrattazione nazionale di comparto. Nella dotazione organica, inoltre, è distribuito il personale in servizio al 31 dicembre 2022.

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE AL 31/12/2022						
N.	PROFILO PROFESSIONALE	Inquadramento	VACANTE	Note		
1^ SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, ATTIVITA' PRODUTTIVE E VIGILANZA						
1	Funzionario amministrativo - contabile	D		ELEVATA QUALIFICAZIONE		
1	Istruttore amministrativo	C				
1	Istruttore di Vigilanza – Autista scuolabus	C				
2^ Settore Finanza e Contabilità						
1	Funzionario Contabile	D	Vacante	ELEVATA QUALIFICAZIONE		
ASSETTO DEL TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI						
1	Funzionario Tecnico	D	VACANTE	ELEVATA QUALIFICAZIONE		
1	Collaboratore tecnico manutentivo	B				
1	Collaboratore tecnico manutentivo	B	Vacante			
TOTALE POSTI			7			
Andamento occupazionale						
	Trend storico			Previsione*		
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Dipendenti al 1/1	7	6	6	6	6	7
Cessazioni	1	0	0	0		1
Assunzioni	0	0	0	0	1	0
Dipendenti al 31/12	6	6	6	6	7	6

Per garantire la funzionalità del servizio finanziario è stato previsto, l'utilizzo condiviso, con il comune di Montotone, dell'attività lavorativa dell'istruttore direttivo contabile, mediante convenzione (art. 1, c. 124, legge n. 145/2018 ed ex articolo 23 CCNL del 16/11/2022) (Delibera di Giunta Comunale n. 107 del 27 dicembre 2022, esecutiva ai sensi di legge).

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Normativa

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

In particolare:

- la possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turnover al 100%);
- la possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire; - l'utilizzo dei resti assunzionali degli ultimi cinque anni.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria;
- della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile u.s.

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

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla surrichiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (si veda, in proposito, anche il parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Pertanto, sulla base di quanto prima esposto, la capacità assunzionale del Comune di Servigliano per l'anno 2023 deve essere calcolata tenendo conto dei seguenti elementi:

- popolazione del Comune di Servigliano al 31 dicembre 2022 pari a 2209 **unità**;
- spesa del personale risultante dal rendiconto 2018 pari ad € 301.601,35 (macroaggregato 1) oltre alla quota a carico di questo Ente (€ 28.927,46) per l'ufficio in convenzione del Segretario e quindi **complessivamente pari ad € 330.528,81**;
- spesa del personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e relativo all'esercizio finanziario 2021 di € 308.531,21 (macroaggregato 1) oltre alla quota a carico di questo Ente pari ad € 27.504,15 per la quota a carico dell'Ente per la convenzione del servizio finanziari, e quindi complessivamente pari ad € 336.035,36, al netto della spesa esclusa, in applicazione del principio della spesa effettiva, Parere della Corte dei Conti della Lombardia n. 125 del 24/09/2020, (personale assunto ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016 rimborsato dallo Stato, rimborso da parte del Comune di Montegranaro quota Funzionario Amministrativo/Contabile; spese rimborsate dai privati (diritti rogito), pari ad € 98.572,47, e **quindi complessivamente pari ad € 237.462,89**;
- media delle entrate dei primi tre titoli dei rendiconti di gestione degli ultimi tre esercizi finanziari 2021, 2020 e 2019 (l'ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio finanziario 2021), al netto delle entrate corrispondenti alla spesa esclusa di cui al precedente punto **pari ad € 2.648.309,33**;

- importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (anno 2021) **pari ad € 41.090,15;**

- media delle entrate dei primi tre titoli degli ultimi tre rendiconti di gestione degli esercizi finanziari 2021, 2020 e 2019 (ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio finanziario 2021) detratto il fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione del bilancio 2021 **pari ad € 2.607.219,18;**

- percentuale della spesa del personale sulla spesa corrente **pari al 9,11;**

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

- percentuale massima annuale prevista per l'incremento della spesa di personale dalla tabella 2 allegata al DPCM 17 marzo 2020, per l'anno 2023 pari al **29%.**

Sulla base degli elementi prima rappresentati il Comune di Servigliano ha la seguente capacità assunzionale per l'anno 2023:

Spesa personale anno 2018	Valore soglia 27,60%	Capacità assunzionale 2023 (29%) ⁰
€ 330.528,81	€ 482.129,60	€ 95.853,35

Anno 2021 (Rendiconto)	Anno 2023 Spesa massima ammissibile
€ 237.462,89	€ 333.316,24

Sulla base dei dati prima esposti l'Amministrazione intende programmare per il triennio 2023/2025 le assunzioni di personale di seguito riportate:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

2023	2024	2025
<p>NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2023. È prevista la stabilizzazione dell'unica unità di personale, assunta ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016, assegnata al 3[^] settore, con la qualifica di funzionario tecnico, categoria D, senza alcun onere a carico dell'Ente.</p>	<p>un collaboratore tecnico manutentivo (Area operatori esperti), a tempo pieno, da assegnare al 3[^] Settore "Assetto del territorio e lavori pubblici".</p>	<p>NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2025</p>

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

Con le assunzioni previste nella presente programmazione viene rispettato il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma consentita dalla normativa vigente data dalla spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e dagli spazi assunzionali determinati ai sensi del d.m. 17 marzo 2020. Infatti la spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, prevista nel bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025, calcolata con le modalità previste dal DM 17 marzo 2020, è pari, per l'annualità 2023 ad € 310.479,51, per l'annualità 2024 ad € 286.120,10 e per l'annualità 2025 ad € 286.120,10 che è, quindi, compatibile con il rispetto del tetto di spesa massima di personale ammissibile che è pari ad € 333.316,24.

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

L'articolo 57, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha previsto la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016.

Nel 2023, sulla base di tale normativa, è prevista la stabilizzazione dell'unica unità di personale, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa prima richiamata, assunta ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016, assegnata al 3^a settore, con la qualifica di funzionario tecnico, categoria D, senza alcun onere a carico dell'Ente.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

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

La spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, prevista nel bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, in quanto:

il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 è pari ad € 325.868,33;
la spesa di personale, calcolata come previsto dal comma 557 della legge n. 296/2006, prevista nel bilancio di previsione finanziario dell'annualità 2023 è pari ad € 252.743,60, per l'anno 2024 è pari ad € 277.008,60 e per l'anno 2025 è pari ad € 277.008,60.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Ai sensi dell'art. 36, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni, per far fronte a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche, seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. Dal 1° gennaio 2011, anche gli enti locali rientrano tra le amministrazioni pubbliche destinatarie delle misure restrittive sull'utilizzo del lavoro flessibile dettate dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010, per il quale i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; le limitazioni predette, tuttavia, non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (disposizione inserita dall'art. 11, comma 4-bis, D.L. n. 90/2014, convertito con la Legge n. 114/2014), fermo restando che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le dette finalità il limite previsto è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

La spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile rideterminata a seguito della stabilizzazione, nell'anno 2019, dell'istruttore di vigilanza (articolo 20 comma 3 D.Lgs. 75/2017) è pari ad € 13.453,03. La spesa di personale per le assunzioni tramite forme di lavoro flessibile prevista nel bilancio di previsione 2023 – 2025, annualità 2023, 2024 e 2025 e derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, in quanto:

il valore spesa per lavoro flessibile dell'anno 2009 è pari ad € 13.453,03;
la somma iscritta nel bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025, annualità 2023 è pari ad € 11.608,83;
la somma iscritta nel bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025, annualità 2024 è pari ad € 11.608,83;
la somma iscritta nel bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025, annualità 2025 è pari ad € 11.608,83.

ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO

Anno 2023, 2024 e 2025
Un collaboratore tecnico manutentivo (area operatori esperti) (categoria B) per un massimo di 20 ore settimanali per otto mesi.

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

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

Per quanto riguarda le unità di personale assegnate al Comune di Servigliano per il potenziamento dell'Ufficio Tecnico, ai sensi dell'articolo 50 bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016 e relativa alle figure professionali di n1 di istruttore tecnico, categoria C, full time; - n. 2 funzionari tecnici, categoria D, full time; - n. 2 funzionari amministrativi, categoria D, full time (PNRR – PNC), è da tenere presente che la spesa relativa alle unità di personale a tempo determinato, per il potenziamento dell'ufficio sisma del Comune di Servigliano, assegnate dall'Ufficio Speciale ricostruzione Marche – Sisma 2016, ai sensi dell'articolo 50-bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016, non deve essere considerata nel tetto:

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

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

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

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

Il Comune di Servigliano è stato ammesso a beneficiare del contributo, per l'anno 2023 e 2024, previsto dall'articolo 31 bis, comma 5, del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, , pari ad € 26.600,00 per ciascun anno, che consente l'assunzione di una unità di personale, in possesso di specifiche professionalità (categoria D), con il profilo di funzionario amministrativo, part time (70%) (DPCM 30 dicembre 2022 G.U. n. 43 del 20/02/2023), per sopperire alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei progetti previsti nel PNRR.

Per tale assunzione il comma 1 dell'articolo 36-bis del decreto legge n. 152/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 233 del 29 dicembre 2021, stabilisce che deve essere disposta nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 allegata al predetto decreto legge. L'assunzione in questione è subordinata all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Inoltre, tale assunzione è prevista in deroga alle disposizioni sul contenimento delle spese in materia

di impiego pubblico di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78. La spesa di personale derivante dalla assunzione di cui sopra, inoltre, non rileva, con riguardo ai comuni, ai fini dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Per il Comune di Servigliano, il limite di spesa in deroga per tale assunzione è pari ad € 62.951,97.

La spesa, in quanto completamente coperta dal contributo Ministeriale e quindi finanziata integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento (articolo 57, comma 3 – septies, legge 13 ottobre 2020, n. 126).

Nell'anno 2023 è prevista l'assunzione di una unità di personale a tempo determinato, part time (70%), con alta specializzazione (Cat. D), a valere sulle risorse finanziate dal fondo di cui all'art. 31-bis DL 152 del 06.11.2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 233 del 29.12.2021, per sopperire alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, in possesso di specifiche professionalità. È prevista inoltre, la possibilità di provvedere alla sostituzione o alla proroga del personale assunto per il potenziamento dell'Ufficio Tecnico a seguito del Sisma del 2016 (articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016) o per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR (art. 31 bis d.l. 152/2021), nel rispetto della normativa di settore.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 17 gennaio 2023, esecutiva ai sensi di legge, si è dato atto che, a seguito della ricognizione annuale, effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Servigliano non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente.

Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2025: n. 1 unità di personale, con decorrenza dal mese di aprile 2025, con la qualifica di funzionario tecnico (3^a Settore) per raggiunti limiti di età.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Nell'anno 2023 è prevista la stabilizzazione di una unità di personale, funzionario tecnico, categoria D, assunto ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016 convertito con convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016, assegnato al 3^a settore, in possesso dei requisiti richiesti dalla legge. È da tenere presente che, ai sensi dell'articolo 57, comma 3 – septies, della legge 13 ottobre 2020, n. 126, la spesa derivante dalla stabilizzazione in questione, non è soggetta, ai vincoli sulla capacità assunzionale previsti dal DM n. 17/2020 e della spesa di personale del 2011-2013 di cui all'articolo 1, comma 557-quater Legge n.296/2006, senza alcun onere a carico dell'Ente.

Nell'anno 2024 è prevista l'assunzione nell'anno 2024 di un collaboratore tecnico manutentivo (Area operatori esperti) full time.

Certificazioni del Revisore dei conti

In data 02/05/2023 con Verbale n. 7/A, la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del 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.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

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

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

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

Nell'anno 2023 non è prevista nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato ad eccezione della stabilizzazione dell'unica unità di personale, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, assunta ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016, assegnata al 3[^] settore, con la qualifica di funzionario tecnico, categoria D, senza oneri a carico dell'Ente, così come previsto dall'articolo 57, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126 (Vedi successivo punto g).

Nel 2024 è prevista l'assunzione di un collaboratore tecnico manutentivo (Area Operatori esperti), categoria B, da reclutare con le modalità indicate al successivo punto f).

c) Assunzioni mediante mobilità volontaria:

Non è prevista l'attivazione di mobilità volontaria.

d) Progressioni verticali di carriera:

Non sono previste progressioni verticali di carriera

e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Si prevede nell'anno 2023:

1) l'assunzione, tramite contratto di lavoro flessibile e part time (70%) di un funzionario amministrativo, categoria D, per sopperire alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei progetti previsti nel PNRR. Come previsto dal primo comma dell'articolo 36-bis del decreto legge n. 152/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 233 del 29 dicembre 2021, tale assunzione deve essere disposta nel rispetto del limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 allegata al predetto decreto legge. La predetta spesa di personale derivante dalla assunzione di cui sopra, inoltre, non rileva, con riguardo ai comuni, ai fini dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (articolo 57, comma 3 septies dl n. 104/2020). Il Comune di Servigliano è stato ammesso a beneficiare del contributo, per l'anno 2023 e 2024, previsto dall'articolo 31 bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, pari ad € 26.600,00 per ciascun anno, che consente tale assunzione;

2) l'assunzione di un collaboratore tecnico manutentivo (area operatori esperti) (categoria B) per un massimo di 20 ore settimanali per otto mesi.

Per gli anni 2024 e 2025 è confermata l'assunzione di un collaboratore tecnico manutentivo (area operatori esperti) (categoria B) per un massimo di 20 ore settimanali per otto mesi.

f) Modalità di reclutamento

Con riferimento alle modalità di reclutamento del personale previsto nel programma triennale 2023 – 2025, attuata la procedura di mobilità obbligatoria (articolo 34bis del D.Lgs. n. 165/20019, si procederà tramite scorrimento di graduatorie concorsuali di altri Enti pubblici o alternativamente tramite l'avvio di procedura concorsuale.

g) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

L'articolo 57, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha previsto la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016. Nel 2023, sulla base di tale normativa, è prevista la stabilizzazione dell'unica unità di personale, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa prima richiamata, assunta ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016, assegnata al 3^a settore, con la qualifica di funzionario tecnico, categoria D.

3.3.4 Formazione del personale

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

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

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

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

Il Comune di Servigliano aderisce, per il tramite della Provincia di Fermo, alla "Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana", un centro di formazione, informazione, aggiornamento, assistenza al personale ed agli amministratori degli enti pubblici, ivi compresa attività di ricerca ed innovazione tecnologica applicata alla Pubblica Amministrazione ed un importante supporto, per tutti i Comuni del territorio, destinatari di giornate formative e corsi di studio sulla base dei bisogni rilevati, nonché di periodica attività di aggiornamento su tutte le novità

giurisprudenziali e normative provenienti dalle fonti ufficiali, diffusione e messa a disposizione di tutti i Comuni degli strumenti di innovazione tecnologica creati, sperimentati ed operativi della Gazzetta Amministrativa come il Sito Standard o Pitagora nell'ottica di un vero e sostanziale abbattimento dei costi, nonché di un concreto supporto all'attività amministrativa degli stessi. Inoltre, i dipendenti possono partecipare gratuitamente ai webinar organizzati dall'Anci e dall'Ifel sulle tematiche di maggior rilievo per gli Enti Locali.

4. MONITORAGGIO

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

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

- dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e nella delibera di Giunta Comunale n. 105 del 28/12/2021, per quanto attiene alla "Performance";
- dal PTCPT 2021, confermato per l'annualità 2023 e dall'ANAC, relativamente all'"Anticorruzione";
- dall'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", da svolgersi su base triennale dal Nucleo di valutazione, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.