

Comune di Monsummano Terme



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

*(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)*

Sommario

PREMESSA

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.5 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Sezione 4. MONITORAGGIO

Allegati:

- Allegato Sezione 2.2 – Piano della Performance

- Allegati sezione 2.3

a) Allegato prevenzione della corruzione

b) Allegato riepilogo obblighi di trasparenza

- Allegato Sezione 3.2 – Regolamento Lavoro a distanza

- Allegato Sezione 3.5 – Piano Azioni positive 2023/2025

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nasce con l'obiettivo di realizzare una concreta semplificazione della burocrazia e 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 e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e permette di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- orientare il cambiamento al valore pubblico;
- 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.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

- Sezione 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
- Sezione 3 Organizzazione e capitale umano
- Sezione 4 Monitoraggio

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Il presente documento PIAO 2023-2025 è redatto nella sua prima stesura "a regime" ed è il frutto di un percorso evolutivo e di integrazione che ha coinvolto tutti i settori dell'Amministrazione.

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. e funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 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. 33/2013) 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, c. 4, del DL 9/6/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6/8/2021, n. 113 e dell’art. 7 c. 1, del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, il PIAO 2023-2025 deve essere adottato entro la scadenza del 31 gennaio 2023 ed aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell’art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/6/2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Monsummano Terme

Indirizzo: Piazza IV novembre 75 H

Codice fiscale: 81004760476 Partita IVA:00363790478

Sindaco: Avv. Simona De Caro

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022 (compreso il personale in servizio a tempo determinato): 84

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 20.915

Telefono 05729590

Sito Istituzionale: <https://www.comune.monsummano-terme.pt.it>

PEC: comune.monsummano@postacert.toscana.it

I principali stakeholder del Comune

Il Comune di Monsummano Terme gestisce le relazioni con diversi stakeholder, sia interni, sia esterni all'Ente stesso:

- Soggetti interni all'Ente: personale dipendente e collaboratori, comitati, organismi di vigilanza/valutazione, ecc.;
- Istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, unioni, province, regioni, ecc.), agenziefunzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- Gruppi organizzati: gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 2.1 Valore Pubblico

Il Valore Pubblico è definito come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio” (Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

In generale può essere definito come l'incremento del benessere generato per la comunità di riferimento, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.). Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

L'amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie cui quelle politiche sono rivolte.

Nella prospettiva del risk management (corruttivo) anche la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Per il raggiungimento di queste finalità istituzionali, l'Ente provvede a definire nei documenti di programmazione gli obiettivi strategici e operativi da perseguire.

L'articolo 3 comma 2 del DPR 81 del 24 giugno 2022 prevede che, per gli enti locali, la sottosezione 2.1 sul valore pubblico faccia riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi specifici in modo coerente con gli indirizzi derivanti dalle Linee di Mandato e dal DUP.

Obiettivi di valore pubblico

Il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 del Comune di Monsummano Terme è stato approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 13/5/2023 ed è consultabile nella Sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti generali/Documenti di programmazione strategico gestionale.

Con riferimento a questo ambito si evidenziano i numerosi interventi finanziati da risorse PNRR afferenti digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA tesi a implementare servizi digitali sicuri e aggiornati e migliorare l'esperienza dei cittadini, miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici pubblici, abbattimento delle barriere architettoniche, investimenti in progetti di rigenerazione urbana volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale come rilevati all'interno della Sezione Strategica del DUP 2023/2025.

In materia di accessibilità fisica alle pubbliche amministrazioni il Comune persegue lo scopo

di garantire l'accessibilità e la fruibilità degli spazi pubblici a chiunque, comprese le persone definite "utenza debole", e favorire in tal modo l'integrazione sociale, la sicurezza, la qualità della vita e la mobilità di tutti i cittadini. Il Comune di Monsummano Terme si è dotato del Piano di eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) al fine di definire nuove linee di approccio al tema "barriere architettoniche" approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 28/9/2018 "Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) -Aggiornamento del quadro conoscitivo del Regolamento urbanistico ai sensi dell'art. 21 della L.R. n. 65/2014".

In ambito digitale, "per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari". Gli obiettivi di accessibilità si collocano nell'ambito delle misure che favoriscono la trasparenza degli enti pubblici e rappresentano il modo in cui l'Amministrazione si occupa di rendere pervasiva la propria accessibilità nel seguente modo:

- ottimizzare la capacità dei propri sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche;
- erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, relativamente sia ai prodotti hardware che software, compresi i siti web, di ogni pubblica amministrazione:
 - o per coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari;
 - o per chi, per ragioni legate allo stato di salute o all'età (ultrasessantacinquenni), a mezzi tecnologici particolarmente obsoleti o a una scarsa competenza informatica, potrebbe avere problemi nel reperire informazioni e averne rapido, immediato e semplice accesso.

Le linee strategiche per la generazione di VALORE PUBBLICO vengono riepilogate sinteticamente nello schema che segue, mentre le schede di dettaglio riepilogative degli ambiti strategici suddivisi per missioni di bilancio e con la misurazione del grado di realizzazione suddiviso per annualità sono rinvenibili all'interno del Piano della Performance triennale 2023-2025 allegato parte integrante alla Sezione 2.2. Si riporta a seguire la griglia di valutazione del Valore Pubblico Generato.

Linea Mandato	Obiettivi Strategici	Indicatori di Valore Pubblico	Formula	Base line
3-POLITICHE AMBIENTALI	Proseguire le azioni verso “rifiuti free” ed il risparmio energetico	Mantenere la percentuale di raccolta differenziata	% raccolta differenziata a fine anno sul totale della raccolta	
5-SCUOLA E EDILIZIA SCOLASTICA	Ammodernamento del sistema scolastico esistente ricercando finanziamenti e potenziamento dei servizi	Incremento del Risparmio Energetico negli edifici pubblici	% di diminuzione complessiva di Energia elettrica (somma dei totali consumo) rispetto all'anno precedente	
7-SPORT E EDILIZIA SPORTIVA	Attenzione verso l’edilizia sportiva per la realizzazione e manutenzione di impianti e favorire le attività sportive	Incremento della fruibilità delle strutture sportive	Numero di Strutture sportive fruibili rispetto a quelle disponibili	
9-LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA	Proseguire la manutenzione delle strutture pubbliche e del territorio tesi al miglioramento del decoro urbano	Migliorare il grado di raggiungimento di un Comune “Barrier Free”	% di eliminazione delle barriere rispetto a quelle censite dal PEBA	
10-STRUTTURA AMMINISTRATIVA	Perseguire la massima efficienza e semplificazione nei rapporti tra amministrazione e il cittadino	Incremento dei servizi accessibili da parte dei cittadini	n° di servizi accessibili su totale dei servizi digitalizzabili ed accessibili	

Valutazione di Valore Pubblico Generato	Livello	Punteggio
Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione	Basso	Da 0% a 20%
	Moderato	Da 20% a 40%
In linea con le aspettative dell'Amministrazione	Adeguito	Da 40% a 60%
Superiore alle aspettative dell'Amministrazione	Buono	Da 60% a 80%
	Ottimo	Da 80% a 100%

Sezione 2.2 Performance

Il Piano della Performance, redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del Testo Unico Enti Locali, è un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

Il ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della Performance è il documento centrale del ciclo di gestione della performance, in grado di rendere concrete e operative le scelte e le azioni delineate a livello di pianificazione strategica dell'Ente (rappresentata dalle Linee Programmatiche e dal Documento Unico di Programmazione 2023/2025 aggiornato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 13/8/2023) attraverso l'individuazione coerente di obiettivi gestionali assegnati ai dirigenti e orientati al raggiungimento delle Linee Programmatiche stesse.

Il Piano Triennale della Performance 2023/2025 ed il Piano annuale 2023 sono riportati in allegato "**Sezione 2_2 Piano della Performance**" e costituiscono parte integrante e sostanziale del PIAO.

Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

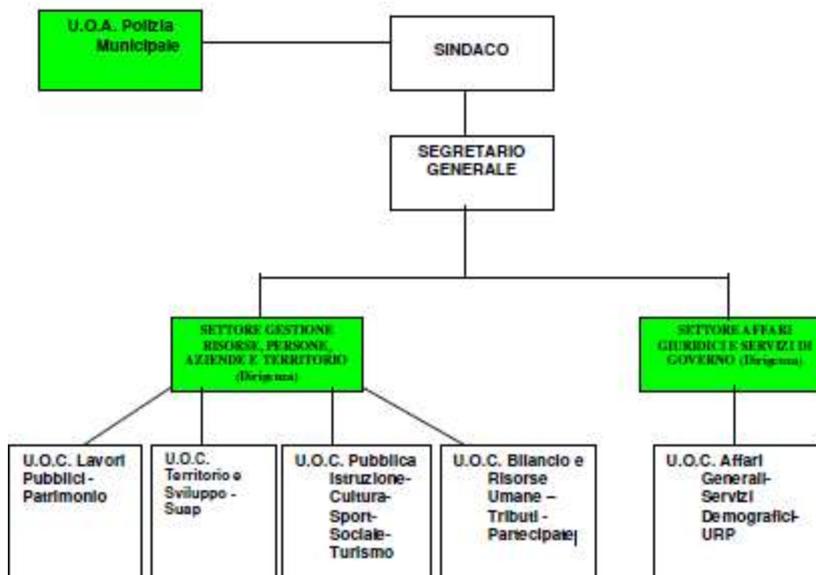
Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023 – 2025 e l'Allegato 1 Sezione amministrazione trasparente adottati con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 29/6/2023 sono allegati al PIAO e ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Con riferimento al Codice di Comportamento si procederà all'adeguamento del proprio codice aziendale tenendo conto delle modifiche introdotte dal DPR n. 81 del 13/6/2023.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

MACROSTRUTTURA COMUNE DI MONSUMMANO TERME



Livelli di responsabilità organizzativa

L'Ente è organizzato secondo due livelli di responsabilità: posizioni dirigenziali e posizioni organizzative/incarichi elevata qualificazione.

Tutte le posizioni di responsabilità sono valutate secondo un sistema di valutazione della posizione che definisce le modalità per la graduazione delle stesse considerando elementi di complessità organizzativa e di responsabilità puntualmente definiti.

Sulla base di tale pesatura viene definita la retribuzione di posizione.

La struttura organizzativa del comune di Monsummano Terme prevede due posizioni dirigenziali una coperta con incarico dirigenziale ex art. 110 c. 1 del TUEL ed una assegnata al Segretario Generale.

Le Posizioni Organizzative svolgono funzioni di direzione delle U.O.C. della Macrostruttura e dell'U.O.A. Polizia Municipale posta in staff al Sindaco.

Sistema dei Profili Professionali

Il personale è classificato tenendo conto delle Aree di Inquadramento e dei Profili Professionali di cui al nuovo CCNL 2019/2021 (vedi D.O. Riclassificata riportata a seguire nella presente Sezione) adottati con Deliberazione della G.C. n. 99 del 13/7/2023.

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

L'Amministrazione intende utilizzare la modalità lavorativa a distanza (lavoro agile e da remoto) come disciplinato dal Regolamento adottato dall'Ente con Deliberazione G.C. n. 100 del 13/7/2023 allegato al PIAO quale sua parte integrante e sostanziale;

Sezione 3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Monsummano Terme per il periodo 2023-2025, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, utilizzando una metodologia di rilevazione di seguito descritta.

La prima parte di questa sezione fotografa la consistenza di personale al 31/12/2022, specificando la dotazione in termini di spesa, i profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa, che fornisce un quadro della distribuzione delle risorse nella struttura e del posizionamento strategico degli ambiti organizzativi.

La seconda parte è invece dedicata alla rilevazione delle esigenze di personale per il triennio 2023-2025, tenendo conto delle capacità assunzionali del Comune nell'ambito del quadro normativo di riferimento come delineata all'interno della nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 che espone la Programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 elaborata partendo dalla consistenza e dal profilo professionale delle risorse umane presenti all'interno dell'Ente tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione e della forte carenza di risorse umane venutasi a creare a seguito delle numerose cessazioni intervenute nel corso del tempo.

Si premette che prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale è stata effettuata la ricognizione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, la ricognizione del personale in esubero rilevando, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che **non emergono situazioni di personale in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.** come si evince dalle specifiche dichiarazioni di dirigente/responsabili di settore/unità operativa e che non sono presenti situazioni di sovrannumero ma bensì situazioni di forte carenza di personale che mettono a rischio l'erogazione stessa dei servizi.

Pertanto ai fini della programmazione sono state individuate le capacità assunzionali del Comune nell'ambito del quadro normativo di riferimento, e, tenendo conto dei limiti previsti e sulla base delle strategie individuate, sono state definite le esigenze assunzionali per il triennio 2023/2025 con particolare riferimento all'anno 2023 quale presupposto per la programmazione del Fabbisogno.

A seguito di adozione del Rendiconto di gestione 2022 intervenuta con deliberazione del consiglio Comunale n. 32 del 20/6/2023, le capacità assunzionali sono state riesaminate. La situazione aggiornata comporta una riduzione dell'incidenza della spesa di personale 2022 al netto delle spese eterofinanziate rapportata alla media delle entrate correnti del triennio 2020/2022 al netto del FCDE assestato 2022 e delle entrate provenienti da terzi che finanziano spesa di personale che è di poco inferiore rispetto a quella riscontrata utilizzando i dati di rendiconto 2021 (23,59% dati rendiconto 2022 rispetto al 23,63% dati rendiconto 2021) ampliando il margine di spesa consentito fino al raggiungimento del 27%. Partendo dagli stanziamenti di Bilancio di previsione e tenendo conto delle cessazioni formalizzate successivamente alla stesura del DUP e di quelle previste nel 2024 che generano economie di spesa si ritiene pertanto di poter integrare le assunzioni attivabili nel 2023 in linea con la programmazione.

La completa realizzazione di quanto programmato con il DUP 2023/2025 potrà concretizzarsi nel triennio solo in presenza delle relative capacità assunzionali e di Bilancio tenuto conto altresì che i cambiamenti organizzativi derivanti da variazioni nella programmazione di attività ed obiettivi, anche rese necessarie da cambiamenti esterni, potranno modificare le previsioni attuali. La programmazione è infatti condizionata, come accaduto negli ultimi anni, anche dalle scelte non prevedibili da parte dei singoli lavoratori nonché a causa della continua evoluzione del quadro normativo di riferimento che modifica i requisiti per l'accesso al pensionamento, incertezze che continuano a permanere.

Sezione 3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022

Dotazione organica al 31/12/2022

(NON comprensiva dell'assunzione di un operaio cat. B tramite Centro per l'Impiego in fase di realizzazione)

La Dotazione organica, secondo quanto previsto dal quadro normativo, è calcolata unicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale PTFP;
- della minore spesa per cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1, c. 557 della legge 296/2006.

Ai sensi dell'art. 6, c. 3 del D.Lgs. 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni previste con il Decreto 8/5/2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1, c. 557 della Legge n. 296/2006 così come stabilito al comma 557 *quater* integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014 (*"..a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"* triennio "fisso" 2011/2013 ex D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014).

Si riporta a seguire il prospetto del limite di spesa ex art. 1 c. 557 L. 296/2006 da utilizzare per le verifiche della Dotazione Organica.

VERIFICA SPESA DEL PERSONALE (art. 1, c. 557, L. 296/2006)
Previsione assestata a variazione giugno 2023

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101 (*)	4.411.861,97	3.586.123,62	3.550.543,04	3.495.570,29
Spese macroaggregato 103	33.514,30	24.000,00	22.000,00	22.000,00
Irapp macroaggregato 102 (**)	238.154,38	227.185,45	222.792,02	219.031,25
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: rinnovi CCNL	0,00	72.381,12	149.662,09	191.043,49
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	4.683.530,65	3.909.690,19	3.944.997,15	3.927.645,03
(-) Componenti escluse (B)	915.570,15	1.004.022,91	958.573,17	977.846,67
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	3.767.960,50	2.905.667,28	2.986.423,98	2.949.798,36

(*) NETTO fpv ipotizzando importo analogo da reimputare di anno in anno per accessorio

(**) netto FPV IRAP prestazioni diverse e TARIC

Dettaglio COMPONENTI ESCLUSE	BP 2023	BP 2024	BP 2025
Spese applicazione CCNL 04/05, 06/07, 08/09, 16/18 E 19/21	589.847,36	589.847,36	589.847,36
Applicazione contratti collettivi (al lordo degli oneri) CCNL 2019/2021 segretario e dirigente e CCNL 2022/2024	72.381,12	149.662,09	191.043,49
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	842,18	0,00	0,00
2) Spese per lavoro straordinario o altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero Interno	0,00	21.054,22	0,00
3) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	7.000,00	5.000,00	5.000,00
4) Spese per il personale trasferito dalla Regione per l'esercizio di funzioni delegate	0,00	0,00	0,00
5) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	192.117,49	191.955,82	191.955,82
6) Spese sostenute per il personale comandato presso altre pubbliche amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	12.644,21	1.053,68	0,00
7) Spese per personale stagionale a progetto nelle forme del contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote provenienti da violazione del codice della strada	0,00	0,00	0,00
8) Incentivi per la progettazione (compensi contributi ed IRAP/Incentivi D.Lgs. 50/2016)	64.211,73	0,00	0,00
9) Incentivi per recupero ICI	20.000,00	0,00	0,00
10) Diritto di rogito	0,00	0,00	0,00
11) Somme rimborsate da altre amministrazioni (Rimborso educatrici progetto ICO da Regione)	44.978,82	0,00	0,00
12) Spese per censimento	0,00	0,00	0,00
TOTALE	1.004.022,91	958.573,17	977.846,67

La spesa di personale soprariportata ricomprende, oltre al personale in servizio a tempo determinato e indeterminato l'assunzione di un Operatore esperto (ex cat. B1 in fase di realizzazione), l'assunzione di cinque Istruttori (di cui quattro in profilo amministrativo e uno in profilo tecnico) e, tenuto conto delle cessazioni formalizzate nell'anno e nell'annualità successiva, le ulteriori assunzioni individuate all'interno del DIP 2023/2025 di uno Specialista di Polizia Locale (ex cat. D) di un Collaboratore Tecnico manutentivo (ex cat. B) e di un ulteriore posto di Istruttore Amministrativo (ex cat. C).

Si riporta a seguire la D.O. Al 31/12/2022 rappresentata dal personale in servizio cui si aggiungono le due assunzioni a T.D. di un Dirigente ex art. 110 e di un Funzionario ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 e il Segretario Generale cui risulta attribuita la dirigenza del Settore Affari giuridici e Servizi di Governo.

SETTORE/U.O.A.	U.O.C.	AREE DI INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021 del 16/11/2022				
		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari /EQ	TOT	TD
U.O.A. POLIZIA MUNICIPALE		1	9	2	12	
Settore Gestione Risorse, Persone, Aziende e Territorio	Lavori Pubblici-Patrimonio (*)	13	3	3	19	1
	Territorio e Sviluppo SUAP	0	5	2	7	
	Pubblica Istruzione-Cultura-Sport-Sociale-Turismo	6	3	6	15	
	Bilancio e Risorse Umane, Tributi, Partecipate	3	5	5	13	
Settore Affari giuridici e Servizi di governo	Affari Generali-Servizi Demografici-URP	3	11	2	16	1
		26	36	20	82	

(*) cui si aggiungono l'assunzione a tempo indeterminato in fase di realizzazione di un Operaio Specializzato B1

Al fine di consentire una migliore lettura del Piano si riportano a seguire contenuti già presenti nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane 2023/2025

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 ha stabilito che 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 n. 68/1999.

A norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004 le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e s.m.i..

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente.

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Il Decreto 8/5/2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche" che fissano i seguenti principi:

- "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";
- "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore";
- "resta ferma la facoltà di integrazione delle presenti linee di indirizzo da parte del vertice politico, in relazione alle specificità di ciascuna amministrazione ed ai rispettivi ordinamenti".

Da tali principi deriva:

- che i piani dei fabbisogni devono essere coerenti con la programmazione generale, le disponibilità finanziarie e con il ciclo della *performance*;
- il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che assume una valenza prevalentemente finanziaria di riferimento, per favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate;
- che in sede di elaborazione dei piani, i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- la visione triennale del PTFP, con possibilità di modifiche di anno in anno in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

La rilevazione delle esigenze di personale nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'Ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia la propria attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, deve tuttavia tener conto dei limiti alla capacità assunzionale che la normativa vigente introduce.

Le scelte assunzionali elaborate nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 e dettagliate nel PIAO tengono conto di quanto in premessa e sono state valutate in relazione alle risorse

finanziarie disponibili e alle capacità assunzionali complessive del Comune definendo le priorità di realizzazione nel triennio.

Capacità assunzionali – quadro normativo

Il D.L. n. 34 del 30/4/2019 “Decreto crescita” s.m.i. ha previsto all'art. 33 una diversa modalità di individuazione delle capacità assunzionali dei comuni non più basata sul turn-over (100% del costo dei cessati nell'anno precedente) ma su un rapporto percentuale fra spesa di personale ed entrate correnti (media triennale al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) demandando la propria attuazione a uno specifico Decreto Ministeriale deputato a stabilire le fasce demografiche e le correlate percentuali massime di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché a individuare un valore soglia superiore cui convergono i comuni con un rapporto percentuale fra spesa di personale ed entrate correnti (media triennale al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) eccedente la predetta soglia superiore, prevedendo altresì che i comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possano incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Con riferimento all'individuazione delle entrate correnti la Circolare applicativa del Decreto al fine di prevenire il verificarsi di una disparità di trattamento, ha introdotto un importante correttivo per le voci di entrata, chiarendo che i Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della L. n.147/2013 e, di conseguenza, hanno attribuito al gestore sia l'entrata da Tari corrispettiva sia la relativa spesa, considerano il costo del servizio previsto nel piano economico finanziario tra le entrate correnti ai fini della determinazione del valore soglia, al netto del Fondo svalutazione crediti riconducibile al piano finanziario dell'anno considerato.

Il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17/3/2020 ha previsto al comma 2 dell'art. 1 che le disposizioni di cui all'art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20/4/2020 dovendosi pertanto da tale data far riferimento alla nuova disciplina, individuando tra l'altro i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all'art. 2 del medesimo DPCM e che, per il Comune di Monsummano Terme è pari al 27%.

All'art. 3, c. 4-ter del D.L. 36/2022 convertito con Legge n. 79/2022 si precisa che “A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019”.

Il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021, prevede inoltre misure speciali per le assunzioni del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche, che non saranno quindi considerate nell'indice di incidenza della spesa del personale e neppure nei limiti del lavoro flessibile ex art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 (la spesa di personale oggetto di finanziamento PNRR e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006).

Con riferimento al lavoro flessibile, il limite per assunzioni di personale è individuato nella

spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 dall'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2010 smi, al netto del costo per le assunzioni ex art. 110 c. 1 del D.Lgs.267/2000, e per questo Ente ammonta ad Euro 88.771,70 di cui Euro 27.777,94 utilizzate a valere sul 2023 per l'assunzione ex art. 90 D.lgs. 267/2000.

Capacità assunzionali – situazione Comune di Monsummano Terme

Le nuove capacità assunzionali si basano, come detto, sulla regola della “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale calcolata facendo riferimento a un valore di soglia, definito come percentuale differenziata per fascia demografica, corrispondente al rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente al netto del FCDE assestato riferito all'ultima annualità.

Rispetto a quanto contenuto nel DUP 2023/2025 elaborato precedentemente all'approvazione del rendiconto di gestione 2022, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale sono state effettuate le verifiche tese ad individuare la collocazione dell'Ente in relazione alle “fasce” facendo riferimento alla media delle entrate correnti 2020/2022 escludendo per il 2021 e il 2022 in entrata i trasferimenti che finanziano spesa di personale ed in uscita le corrispondenti spese (c.d. spese eterofinanziate). Le relative risultanze determinano un'**incidenza che si attesta sul 23,59% confermando la collocazione dell'Ente al di sotto del valore di soglia del 27%** .

Tale condizione consente al Comune di Monsummano Terme di poter incrementare nel 2023 la spesa di personale in misura non superiore al 21% della spesa di personale 2018 e, comunque, entro il limite del valore di soglia di cui sopra.

Di seguito si riportano le verifiche tese ad individuare la collocazione dell'Ente in relazione alle “fasce” a seguito di approvazione del Rendiconto di gestione 2022.

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 (X)		3.393.918,86	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	16.566.321,59	15.922.482,52	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021 (X)	15.363.157,25		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022 (X)	15.837.968,73		
FCDE ANNO 2022		1.533.338,84	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (*)		23,59%	

Entrate che finanziano spesa di personale	2021	2022	Spesa di personale eterofinanziata (no IRAP)	2021	2022
Trasferimento da Regione per stipendi educatrici Asilo Nido	-70.519,45	-58.660,53	Stipendi finanziati da Regione 30500.02.0300	-70.519,45	-58.660,53
Indennità ordine pubblico			Ordine Pubblico Finanziato Stato		
Rimborso straordinario elettorale	-3.605,05	-1.062,20		-3.605,05	-1.062,20
	0,00	-37.658,23	Straordinario elettorale	0,00	-37.658,23
Matrimoni civili fin. Privati	0,00	-188,60			
Rimborso Segreteria Convenzionata	-11.036,21	0,00	Segreteria convenzionata	-11.036,21	0,00
Incentivazioni D.lgs 50/2016 art. 113 eterofinanziate	-6.146,02	0,00	Incentivazioni D.lgs 50/2016 art. 113 eterofinanziate	-6.146,02	0,00
Rimborso Comando Comune Uzzano		-14.198,45	Rimborso Comando Comune Uzzano		-14.198,45
	-91.306,73	-111.768,01		-91.306,73	-111.579,41

Dalla verifica emerge che l'Ente si colloca sotto soglia nella fascia così detta "virtuosa".

L'art. 4 c.2 del Decreto 17/3/2020 individua le capacità assunzionali, applicabili a decorrere dal 20/4/2020, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia più basso di cui al c.1 (comuni virtuosi). Questi Enti, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo Rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i Piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione, **sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti (secondo le definizioni dell'art. 2) non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.**

L'incremento massimo della spesa di personale per i comuni collocati sotto soglia è pari alla differenza tra il valore di soglia (27%) e la spesa di personale sostenuta nel 2022 ed ammonta per il nostro Ente ad Euro 491.338,53, previa individuazione della spesa massima di personale in Euro 3.885.068,79.

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (al netto eterofinanziate)	3.393.730,26	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.885.068,79	
INCREMENTO MASSIMO	491.338,53	

L'art. 5 riporta le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio da utilizzare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024 da parte dei comuni cosiddetti virtuosi prevedendo che gli stessi possano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. Per il Comune di Monsummano Terme la percentuale da non superare

nel 2023 è pari al 21%.

Nel caso in cui incrementando la spesa di personale 2018 nella misura del 21% ,così come previsto per il ns. Ente, l'importo massimo sia pari o superiore a quello risultante dall'applicazione dell'art. 4, è a quest'ultimo a cui deve farsi riferimento per individuare la spesa massima di personale.

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	4.018.747,07	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	21,00%	
INCREMENTO ANNUO	843.936,88	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	843.936,88	

Essendo la previsione massima di spesa di personale 2023, calcolata applicando la percentuale del 21% alla spesa di personale 2018 pari ad Euro 843.936,88 (per un importo totale di Euro 4.862.683,95) e quindi superiore all'incremento massimo applicabile dall'Ente pari all'importo di Euro 491.891,68, quest'ultimo resta quello rilevante ai fini dell'individuazione della capacità assunzionale, che risulta quindi confermata in Euro 3.885.068,79.

Rilevazione delle esigenze e Programmazione delle assunzioni di personale

Richiamando i contenuti del DUP 2023/2025 la rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2023/2025 è stata effettuata partendo dallo stato di attuazione della pregressa programmazione e dai fabbisogni espressi da Dirigenti e responsabili rimodulati e programmati in ordine di priorità tenendo conto delle strategie dell'Ente, delle competenze necessarie per raggiungerle nonché delle capacità di spesa ma anche e soprattutto delle numerose cessazioni di personale formalizzate e previste nell'anno e in quello successivo che determinano una situazione di ormai grave carenza di risorse umane per l'Ente e che necessita di interventi per garantire il funzionamento dei servizi. Si deve tener conto che negli ultimi anni le carenze si sono accentuate sia a causa delle scelte non prevedibili da parte dei singoli lavoratori che a causa della continua evoluzione del quadro normativo di riferimento che modifica tra l'altro i requisiti per l'accesso al pensionamento e che queste incertezze continuano a permanere.

Nel 2023, oltre ad una cessazione intervenuta nel mese di gennaio di un educatrice, risultano formalizzate due cessazioni per pensionamento nel mese di ottobre di una figura appartenente all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnata al Settore Finanziario e di una figura appartenente all'area degli Istruttori assegnata ai servizi demografici. Nel 2024 è altresì prevista la cessazione di una figura appartenente all'area degli Operatori esperti a fine febbraio anch'essa assegnata al Settore finanziario nonché in corso d'anno la cessazione di un ulteriore figura appartenente all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnata alla Polizia Municipale.

Si riportano a seguire i risparmi annualizzati legati alle cessazioni:

Piano occupazionale 2023/2024 (COSTO ANNUO A REGIME DELLE CESSAZIONI PROGRAMMATE CCNL 2019/2021)

Area	Numero	Profilo	Costi unitari su base annua NO IRAP	Cessazioni 2023		Previsioni 2024/2025	Costi cessazioni 2024 su base annua NO IRAP
				2023	Costo cessazioni 2023 no IRAP a regime		
Funzionari/EQ	2	Educatore/Specialista Amministrativo	33.506,41	2	67.012,82	0	0,00
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo	30.859,63	1	30.859,63	0	0,00
Operatori Esperti	1	Collaboratore Amm.v o p/t	13.900,17	0	0,00	1	13.900,17
Funzionari/EQ	1	Funzionario PM	35.321,99	0	0,00	1	35.321,99
TOTALI	5			0	97.872,45	2	49.222,16

Tenendo conto della programmazione effettuata con la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025, delle cessazioni di cui sopra, delle capacità assunzionali riviste con riferimento al Rendiconto 2022 nonché delle tempistiche per la realizzazione delle assunzioni, la programmazione 2023/2025, nell'ambito degli stanziamenti assestati del Bilancio è aggiornata come segue:

– Anno 2023:

- Area degli Istruttori:

n. 3 assunzioni nel profilo di Istruttore Amministrativo da assegnare al Settore Finanziario,

n. 1 assunzione nel profilo di Istruttore Amministrativo da assegnare ai servizi demografici

n. 1 assunzione nel profilo di Istruttore Tecnico richiesta dal settore LLPP fondamentale per la gestione del PNRR

Modalità di copertura dei posti: procedura concorsuale pubblica (applicando le riserve di Legge) previa verifica ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 e, stante l'urgenza, senza esperire la mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 come consentito dalla normativa vigente;

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

n. 1 assunzione nel profilo di Specialista di vigilanza a supporto della Polizia Municipale

Modalità di copertura del posto: graduatoria concorsuale pubblica di altre P.A.

- Area degli Operatori Esperti:

n. 1 assunzione nel profilo di Collaboratore Tecnico manutentivo

Modalità di copertura del posto: mobilità tra enti

- Area degli Istruttori:

n. 1 ulteriore assunzione nel profilo di Istruttore Amministrativo

Modalità di copertura del posto: procedura concorsuale pubblica di cui sopra.

Si dispone altresì, nell'arco del triennio 2023/2025, di provvedere necessariamente alla sostituzione del personale appartenente all'Area degli Istruttori che dovesse cessare dal servizio ricorrendo, ove possibile, allo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti nel rispetto dei limiti assunzionali e di spesa da verificare all'atto dell'attivazione.

A seguito di possibili integrazioni degli stanziamenti di Bilancio e nel rispetto dei limiti assunzionali e di spesa da verificare all'atto dell'attivazione sono altresì confermate le assunzioni già previste nel DUP per il triennio 2023/2025 di ulteriori profili di Istruttore Amministrativo, di un Agente di Polizia Locale, di uno Specialista in attività culturali e di uno Specialista Tecnico con laurea in Ingegneria a potenziamento del Settore Tecnico.

Non sono previste assunzioni a tempo determinato o collegate a progetti PNRR.

La tabella contenente i profili professionali programmati per l'assunzione nel periodo 2023/2025, tenendo conto dei risultati della rilevazione delle esigenze e delle compatibilità con i limiti alle capacità assunzionali previsti dalla normativa soprariportata e con le risorse finanziarie disponibili nel bilancio dell'Ente, è la seguente:

**Piano occupazionale 2023 (COSTO ANNUO A REGIME DELLE ASSUNZIONI
PROGRAMMATE CCNL 2019/2021)**

Area	Numero	Profilo	Costi unitari su base annua NO IRAP	Modalità copertura	Piano Occupazionale 2023		Previsioni 2024/2025
					2023	Costo programmazione 2023 no IRAP a regime	
Operatori Esperti	1	Coll.re Tecnico Manutentivo	27.800,33	Mobilità	1	27.800,33	0
Istruttori	1	Agente di P.M.	31.186,90	Graduatoria concorso altra PA/Concorso bandito Ente			1
Istruttori	7	Istruttore Amministrativo/Contabile	30.859,63	Concorso bandito Ente	5	216.017,41	2
Istruttori	1	Istruttore Tecnico	30.964,07	Concorso bandito Ente	1	30.964,07	0
Funzionari/E Q	1	Funzionario PM	35.321,99	Graduatorie Concorsuali di altri Enti	1	35.321,99	0
Funzionari/E Q	1	Istruttore Direttivo Servizi Culturali	31.998,91	Graduatoria concorso altra PA/Concorso bandito Ente			1
TOTALI	12				8	310.103,80	4

La spesa di personale a BP 2023/2024/2025 - anno 2023 che tiene conto della D.O. di cui alla Programmazione triennale come aggiornata dal presente atto, al netto delle spese eterofinanziate, consente il rispetto come da tabella che segue:

Spesa personale BP 2023/2025 previsione Anno 2023 assestata	
Macroaggregato 1.01	3.801.779,27
C. F. U1.03.02.12.001	-
C. F. U1.03.02.12.002	-
C. F. U1.03.02.12.003	-
C. F. U1.03.02.12.999	-
TOTALE	3.801.779,27
In aumento programmazione fabbisogni 2023 per assunzioni sottoriportate (*)	-
A detrarre - somme da imputare al 2023 tramite FPV (produttività, risultato, salario accessorio e straordinario ultimi due mesi 2022) valore di stima analogo 2021	-215.655,65
A detrarre riduzione risorse straordinario elettorale finanziato Stato	-
A detrarre - Economie per cessazioni comunicate successivamente alla chiusura della proposta BP 23/25 (*)	-
A detrarre spesa eterofinanziata:	-66.063,29
<i>Di cui stipendi educatrici fin. Regione</i>	-44.978,82
<i>Di cui incentivazioni fin. Contrib. Privati matrimoni civili</i>	-842,18
<i>Di cui rimborso spesa personale Comandato</i>	-12.644,21
<i>Di cui incentivi funzioni tecniche</i>	-7.598,08
	3.520.060,33
Ipotesi applicazione CCNL 2022/2024 anno 2023	72.381,12
	3.592.441,45
Limite spesa personale 2023	3.885.068,79
Verifica rispetto 2023	292.627,34

(*) Nell'importo stanziato anno 2023 MACRO 1.01 sono compresi i risparmi per le cessazioni e quota parte della spesa per le assunzioni 2023 di cui alla programmazione

Si riportano le verifiche sulle annualità successive che tengono conto della spesa a regime per le nuove assunzioni e delle cessazioni programmate:

Spesa personale BP 2023/2025 previsione anno 2024	
Macroaggregato 1.01 (X)	3.550.543,04
C. F. U1.03.02.12.001	-
C. F. U1.03.02.12.002	-
C. F. U1.03.02.12.003	-
C. F. U1.03.02.12.999	-
TOTALE	3.550.543,04
In aumento programmazione fabbisogni 2024 per assunzioni sottoriportate (X)	-
A detrarre - somme da imputare al 2024 tramite FPV (produttività, risultato, salario accessorio e straordinario ultimi due mesi 2021)	-
A detrarre - Economie per cessazioni comunicate successivamente alla chiusura della proposta BP 23/25 (valore a regime) (X)	
A detrarre spesa eterofinanziata:	-22.107,90
<i>Di cui stipendi educatrici fin. Regione</i>	0,00
<i>Di cui straordinario elettorale fin. Stato</i>	-21.054,22
<i>Di cui incentivazioni fin. Contrib. Privati matrimoni civili</i>	0,00
<i>Di cui rimborso spesa personale Comandato</i>	-1.053,68
<i>Di cui incentivi funzioni tecniche</i>	
<i>Di cui strao PM Covid</i>	0,00
	3.528.435,14
Ipotesi applicazione CCNL 2022/2024 anno 2024	149.662,09
	3.678.097,23
Limite spesa personale 2022	3.885.068,79
Verifica rispetto 2024	206.971,56

(X) valore MACRO 1.01 comprensivo delle assunzioni programmate nel 2023 al netto delle cessazioni 2024

Spesa personale BP 2023/2025 previsione anno 2025	
Macroaggregato 1.01 (X)	3.495.570,29
C. F. U1.03.02.12.001	-
C. F. U1.03.02.12.002	-
C. F. U1.03.02.12.003	-
C. F. U1.03.02.12.999	-
TOTALE	3.495.570,29
In aumento programmazione fabbisogni 2025 per assunzioni sottoriportate (*)	-
A detrarre - somme da imputare al 2024 tramite FPV (produttività, risultato, salario accessorio e straordinario ultimi due mesi 2021)	-
A detrarre - Economie per cessazioni comunicate successivamente alla chiusura della proposta BP 23/25 (valore a regime)	-
A detrarre spesa eterofinanziata:	-
<i>Di cui stipendi educatrici fin. Regione</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui Indennità ordine pubblico fin. Stato</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui segreteria convenzionata</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui strao PM Covid</i>	<i>0,00</i>
	3.495.570,29
Ipotesi applicazione CCNL 2022/2024 e CCNL 2025/2027 anno 2025	191.043,49
	3.686.613,78
Limite spesa personale 2022	3.885.068,79
Verifica rispetto 2025	<i>198.455,01</i>

(X) valore comprensivo delle assunzioni programmate nel 2023 al netto delle cessazioni 2024 no 2025

Occorre altresì verificare che il vincolo di cui al punto precedente sia rispettato tendenzialmente anche nel 2023. Richiamato il contenuto della Circolare Ministeriale interpretativa del DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020, nella quale si descrivono in dettaglio gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate, e inoltre si illustrano le casistiche applicative della norma in base alla fascia demografica e ai valori soglia e precisato che per il 2023, coerentemente a quanto disposto dalla medesima circolare, al fine di prevenire il verificarsi di una disparità di trattamento, è stato utilizzato il correttivo per le voci di entrata riferito alla TARI stante che il Comune di Monsummano Terme nel 2023 ha optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della L. n.147/2013 con attribuzione al gestore sia dell'entrata da Tari corrispettiva sia della relativa spesa. Al fine di rendere i dati omogenei le entrate 2023 sono state incrementate ai fini della determinazione del valore soglia per un importo pari al valore del PEF al netto del Fondo svalutazione crediti riconducibile al piano finanziario facendo riferimento, in assenza del dato 2023 comunicato dal gestore, ai valori di entrata a rendiconto 2022 al netto del FCDE assestato a Bilancio 2022.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ASS GIU ANNO 2023 (X)		3.592.441,45	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021 (X)	15.363.157,25	15.603.789,25	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022 (X)	15.837.968,73		
ENTRATE BP ANNO 2023 (X)+ tari	15.610.241,76		
FCDE ANNO 2023		1.055.730,07	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		24,69%	

Importo massimo spesa 27% 3.927.975,98

(X) Entrate al netto di quelle eterofinanziate integrate nel 2023 da valore PEF 2022 TARI al netto FCDE 2022 TARI assestato. Uscite al netto spese eterofinanziate

Stante quanto sopra la spesa di personale anni 2023 e seguenti (con i valori a regime delle assunzioni programmate) come individuata nei prospetti precedenti rispetta anche il limite del 27% calcolato come sopra.

LIMITE individuato facendo riferimento ai dati di Rendiconto 2021/2022 e ai dati di B.P. 2023/2025 assestati a giugno 2023 riferiti all'anno 2023 operando la rettifica delle entrate incrementate dei valori del PEF TARI al netto del FCDE dati 2022 **Euro 3.927.975,98**

SPESA di PERSONALE iscritta a B.P. 2023/2025 (comprensiva dal 2024 dei costi a regime per le assunzioni programmate nel 2023 e della spesa delle cessazioni programmate per i soli mesi di servizio nonché delle applicazioni dei CCNL 2022/2024 e 2025/2027 per il 2025):

2023 Euro 3.592.441,45

2024 Euro 3.678.097,23

2025 Euro 3.686.613,78

Pertanto l'attuazione del piano delle assunzioni relativo all'anno 2023, comprensivo della piena attuazione del residuo della programmazione delle assunzioni dell'anno 2022 (un operaio ex cat. B1) tenendo conto della scadenza del contratto a termine e della decorrenza delle cessazioni programmate 2023 e 2024 non comporta in base ai dati attuali il superamento della soglia del 27 % del rapporto tra le spese di personale e le entrate, che costituisce il limite per restare nell'ambito dei comuni con bassa incidenza di spesa di personale, e pertanto si realizza già in sede di programmazione il rispetto della condizione fissata dal D.M. 17 marzo 2020 per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato, data la collocazione del Comune di Monsummano Terme nella fascia dei comuni c.d. virtuosi sulla base dei valori soglia di cui alla Tabella 1 del decreto in questione.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

In merito alle modalità di copertura dei posti è stato previsto il ricorso all'accesso dall'esterno (procedure concorsuali realizzate dal Comune, graduatorie di altre PA, mobilità tra Enti).

Si riferisce che sono in fase di approvazione modifiche normative che influiranno sulle modalità di reclutamento dall'esterno. Si richiamano a seguire i riferimenti generali che potranno essere modificati/integrati o sostituiti dai nuovi interventi normativi:

- la Legge n. 160 del 27/12/2019 ha previsto all'art. 1, commi da 147 a 149 il possibile utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici approvate dal 2012 al 2017 fino al 30/9/2020, l'abrogazione del principio generale del possibile utilizzo delle graduatorie esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso introdotta dalla Legge di bilancio 2019 e la durata biennale delle graduatorie dalla loro approvazione in luogo dei tre anni precedentemente previsti;

- la Legge di conversione del D.L. 162/2019 all'articolo 17, comma 1-bis ha previsto che per l'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del D.L.vo n. 165/2001 gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo Piano anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 (ovvero «per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaciper l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo») rendendo quindi possibile scorrere le graduatorie vigenti anche nel caso di posti istituiti ex novo, successivamente alle graduatorie stesse.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 6/5/2021 sono stati in ultimo individuati i criteri generali per il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altre P.A. prevedendo in linea con i più recenti orientamenti in materia e al fine di garantire la massima economicità nonché la massima trasparenza e imparzialità per l'individuazione dei soggetti da assumere, la possibilità di aderire a procedure concorsuali, in fase di attivazione o concluse, bandite da altri enti locali della Provincia di Pistoia ovvero, in casi di impossibilità di aderire a tali procedure concorsuali, l'utilizzo di graduatorie di qualsiasi P.A., dando precedenza agli enti del comparto, provvedendo alla stipula degli specifici accordi con le Amministrazioni concedenti antecedentemente all'utilizzo della graduatoria.

Per la copertura dei posti saranno applicate le modalità vigenti al momento dell'attivazione delle procedure assunzionali.

Condizioni per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
Ricognizione annuale eccedenze di personale	Art. 33 D.Lvo. n. 165/2001	SI
Adozione Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità	Art. 48 c. 1 D.Lgs. 198/2006 e art. 6 c.6 D.Lvo 165/2001	SI
Adozione del Piano della Performance	Art. 10 D.Lgs. 150/2009	SI
Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011/2013	Art. 1 c. 557 Legge 296/2006 (finanziaria 2007)	SI
Limite per lavoro flessibile	Art. 9 c. 28 D.L. n. 78/2010 smi	SI
Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei Bilanci di Previsione, dei Rendiconti e del Bilancio Consolidato nonché dell'invio, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche BDAP	Art. 9 c. 1 quinquies D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016 e come modificato dall'art. 1 c. 904 della Legge 145/2018	SI
Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica	Art. 9 c 3 bis D.L. 185/2008	SI
Rispetto riserva categorie protette	Art. 1 Legge 68/1999	SI

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

Si riferisce che il comma 14-ter, introdotto dalla Legge n. 113/2021 di conversione, ha modificato il comma 8 dell'art. 3 della Legge n. 56/2019, estendendo la possibilità di effettuare le procedure concorsuali senza il previo espletamento della mobilità volontaria, ex art. 30 del Dlgs. n. 165/2001, fino al 31 dicembre 2024.

Prima di procedere alle assunzioni dovranno essere esperite le verifiche ex art. 34 bis D.lgs 165/2001.

Dovrà essere garantita, nell'ambito dell'attivazione delle procedure concorsuali pubbliche da parte dell'Ente, l'applicazione della riserva ex artt. 1014 e 678 del D.Lgs. 66/2010.

Andamento occupazionale

Si propone nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio, calcolato considerando il turn-over programmato in base alla normativa vigente e delle assunzioni programmate sull'annualità 2023 coperte da stanziamenti di Bilancio su 2023 e annualità successive.

Andamento occupazionale	2023	2024	2025
Personale in servizio (*)	81	88	86
Cessazioni programmate	-2	-2	
Assunzioni in fase di realizzazione piano 2022-2024	1		
Assunzioni programmate 2023-2025	8		
Dipendenti al 31/12 (**)	88	86	86

(*) personale in servizio a tempo indeterminato al 1/1/2023 escluso Segretario, assunzione dirigente art. 110, c. 1 del TUEL e assunzione TD ex art. 90 del TUEL

(**) personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12 escluso Segretario, assunzione dirigente art. 110, c. 1 del TUEL e assunzione TD ex art. 90 del TUEL

Non sono compresi nei dati di cui sopra:

- l'assunzione ex art. 90 TUEL
- il Segretario Generale
- l'assunzione ex art. 110, c. 1 del TUEL

3.4. Formazione del personale

La formazione è una delle principali leve di sviluppo dell'organizzazione e si pone le seguenti principali finalità:

- favorire lo sviluppo delle competenze interne;
- fornire un continuo aggiornamento delle conoscenze tecnico-specialistiche;
- stimolare il confronto tra personale appartenente ai diversi ambiti dell'organizzazione per promuovere il cambiamento e creare una cultura condivisa;
- supportare gli interventi di natura organizzativa e il raggiungimento degli obiettivi di PEG;
- sperimentare nuove metodologie formative che favoriscano lo sviluppo di diverse competenze (es. competenze digitali).

Per il 2023, in considerazione dello specifico contesto in cui operiamo, sulla trasformazione delle modalità di lavoro sempre più orientata al risultato e alla necessità di diffondere, così come indicato dal legislatore, una cultura di valori pubblici in contrasto alla corruzione e focalizzati sull'etica del dipendente pubblico, sono stati individuati i seguenti temi prioritari:

- formazione in materia di anticorruzione e trasparenza rivolta alla generalità dei dipendenti (organizzazione tramite webinar da seguire entro dicembre 2023);
- formazione in materia contabile finalizzata a fornire supporto a tutti coloro che sono chiamati alla gestione delle risorse di PEG e interessati alla predisposizione di atti amministrativi comportanti impegni di spesa (organizzazione tramite webinar in diretta con possibilità di porre quesiti al relatore prevedendo comunque la disponibilità del corso per la possibile fruizione da parte ulteriore personale in momento successivo);
- formazione in materia di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro su segnalazione del Responsabile Sicurezza o del Dirigente/Responsabile di riferimento;
- formazione in materia di digitalizzazione per Pago PA e per il trasferimento in cloud dei gestionali in uso presso l'Ente rivolto alla generalità dei dipendenti (da realizzare nel 2023 ovvero nel 2024 in relazione alle tempistiche dei passaggi);
- formazione di base in materia di affidamenti secondo il nuovo codice appalti(da realizzare nel 2023 ovvero nel 2024 in relazione alle esigenze dei settori);
- corsi di aggiornamento per i dipendenti iscritti agli Ordini Professionali ai fini dell'acquisizione dei crediti formativi finalizzati al mantenimento dell'iscrizione con le tempistiche indicate dai settori;
- specifici interventi formativi richiesti da Dirigenti/Responsabili;
- corsi di formazione mirati all'inserimento dei neoassunti.

Le risorse sono stanziare agli specifici capitoli del BP 2023/2025 destinati a formazione e aggiornamento (Euro 7.000,00 sul 2023) nonché ai capitoli specificamente dedicati ai servizi in materia di sicurezza sul lavoro.

Potranno altresì essere realizzati interventi formativi gratuiti.

Si precisa che sono stati attivati dall'Ente abbonamenti on-line che forniscono costante aggiornamento ai settori sulle novità di riferimento supportandoli nella gestione delle attività di competenza.

Partecipazione alla formazione: strategie e modalità

La formazione rappresenta per l'Ente una leva di sviluppo professionale e quindi l'obiettivo che ci si pone annualmente è di coinvolgere tutto il personale dell'Ente nei percorsi formativi programmati.

Per raggiungere questo obiettivo, l'impegno dell'Amministrazione si concretizza nelle seguenti azioni:

- garantire pari opportunità di accesso alla formazione, in una logica di massima inclusività;
- valorizzare la formazione svolta tramite webinar che costituisce una modalità di aggiornamento flessibile e di immediata fruibilità nel contesto dell'attività lavorativa sperimentata nell'Ente con esiti positivi procedendo comunque in parallelo con corsi in presenza, considerandola a tutti gli effetti attività lavorativa, nell'ambito dell'orario di lavoro della persona;
- facilitare l'utilizzo del diritto allo studio per tutti coloro che ne facciano richiesta.

Obiettivi e risultati attesi:

E' previsto il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano Formativo individuando il personale coinvolto (anche con riferimento al profilo ricoperto) la tipologia dei corsi seguiti, le ore di formazione effettuate, le modalità di somministrazione dei corsi.

3.5. Piano delle azioni positive

Al fine di promuovere e garantire l'inclusione dei dipendenti con particolari esigenze di cura, verso sé stessi e/o verso propri familiari (es. figli, genitori, etc.), sono stati disposti e utilizzati dispositivi contrattuali e organizzativi utili a favorire una maggiore flessibilità oraria, quali:

- Gestione flessibile degli orari di lavoro;
- Politiche di concessione del PART-TIME;
- Individuazione di fasce di flessibilità per tutto il personale;
- Introduzione dal 2023 di una specifica regolamentazione del lavoro da remoto in linea con le previsioni del CCNL 2019/2021.

In tema di accessibilità, pari opportunità ed inclusività un partner importante dell'Ente è il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Sul tema delle pari opportunità, nello specifico, un ruolo significativo è stato finora giocato dal Piano delle Azioni Positive, assorbito dal presente documento in applicazione del D.P.R. n. 80/2022. Le azioni positive previste nel Piano 2023-2025 si pongono l'obiettivo di sviluppare una cultura e prassi organizzative delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

Considerata la valenza triennale del piano, diverse azioni sono ancora in corso. In allegato quale parte integrante e sostanziale del PIAO si riporta il Piano Triennale delle Azioni positive 2023/2025 del Comune di Monsummano Terme.

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 dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 relativamente alla sottosezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.