



# **Comune di Santa Maria la Carità**

**Citta Metropolitana di Napoli**

## **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)

## **Premessa**

Le finalità del “Piano Integrato di Attività e Organizzazione”,

di seguito PIAO sono:

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

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

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

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

## **Riferimenti normativi**

L’art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all’attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n.79, la data discadenza per l’approvazione

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aeree a rischio corruttivo, quelle relative a :

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
	Comune	Santa Maria la Carità
	Indirizzo:	Piazzale S.S. Giovanni Paolo II
	Codice fiscale/ Partita IVA:	90001310631
	Sindaco:	Giosuè Carlo Maria Antonio D'Amora
	Numero dipendenti al 31 dicembre 2021:	41
	Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:	11. 617
	Telefono:	081 3910111
	Sito internet:	<a href="http://www.comune.santamarialacarita.na.it">www.comune.santamarialacarita.na.it</a>
	PEC:	protocollo.santamarialacarita@asmepec.it
SEZIONE 2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
<b>2.1 Valore pubblico</b>	Sezione non compilabile in quanto si tratta di Comune con meno di 50 dipendenti	
<b>2.2 Performance</b>	Piano della Performance omissso in quanto si tratta di Comune con meno di 50 dipendenti  Piano delle Azioni Positive 2023-2025, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 14 del 03/02/2023 allegata	

<p><b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Piao 2023/2025 sez.2.3 rischi corruttivi e trasparenza approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 72 del 31/05/2023 allegato</p>
<p><b>SEZIONE 3</b></p>	<p><b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>
<p><b>3.1 Struttura Organizzativa</b></p>	<p>Dotazione organica approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 35 del 18/03/2022</p> <p>L'organizzazione gestionale dell'Ente è strutturata in sette settori costituiti da vari servizi pubblici cui fanno capo sette Responsabili di Posizione Organizzativa.</p> <p>I settori di riferimento sono così suddivisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I Settore Amministrativo: Servizi Demografici, Sociali, Culturali, Affari Generali, Cimiteriali e Contenzioso;</li> <li>- II Settore Amministrativo: Servizi Commercio, Scuola e Antiabusivismo;</li> <li>- III Settore Tecnico: Grandi Opere Pubbliche e Pianificazione Urbanistica;</li> <li>- IV Settore Tecnico Manutentivo: Gestione Rifiuti e Inquinamento, Gestione e Manutenzione Immobili Comunali;</li> <li>- V Settore Tecnico: Condoni ed Edilizia Privata;</li> <li>- VI Settore Economico – Finanziario: Servizio del personale, gestione economico-finanziaria dell'Ente, Tributi;</li> <li>- VII Settore Polizia Municipale e Protezione Civile.</li> </ul>
<p><b>3.2 Organizzazione del lavoro Agile</b></p>	<p>Determinazioni per l'applicazione di modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa mediante il lavoro agile "Smart Working", in forza della persistenza dello stato di Emergenza Sanitaria da Covid-19 prorogato al 31 Marzo 2022, approvato con Delibera di Giunta Comunale Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024- Smart Working, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del</p>

	<p>17/03/2020 e n. 23 del 03/03/2022.</p> <p>L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Santa Maria la Carità rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.</p>
<b>3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	.



**COMUNE DI SANTA MARIA LA CARITÀ**  
**(Città Metropolitana di Napoli)**

Tel: 081.391.02.23 – Fax: 081.391.02.50 - Centralino 081.391.01.11

P.zza Giovanni Paolo, II – 80050 Santa Maria la Carità (NA)

**SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO**

**Ufficio Personale**

*Al Sindaco*

*All'assessore al personale*

*Al l Segretario Generale*

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2023-2025 – Modifica ed integrazione**

**Premesso che:**

- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 (T.U.EL), da cui risulta che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il dettato normativo del Decreto Legislativo n.267/2000 e del Decreto Legislativo n.165/2011, stabilisce che è specifica competenza della Giunta Comunale definire, fra l'altro, gli atti generali di organizzazione del personale;
- l'art. 6, comma 2 del D.Lgs.165/2001, modificato dal D. Lgs. 75/2017, stabilisce che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter..... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art 1 comma 557 *quater* della L. 296/2006, introdotto dal D.L. n. 90/2014 convertito nella legge n. 114/2014, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (triennio 2011-2013);
- l'art. 4 del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.Lgs. n. 165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale, finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;
- con decreto 8 maggio 2018, il Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.", necessarie per l'attuazione dell'art.6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n.75/2017 di riforma al pubblico impiego;
- in data 14/09/2022 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, in attuazione delle disposizioni contenute nel D. M. 22/07/2022.
- **l'art. 13 del CCNL Funzioni Locali** sottoscritto in data 16/11/2022 prevede la possibilità di effettuare **progressioni tra le aree "in deroga"**, finanziabili anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c 612 della L. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario dello stesso CCNL. In relazione a tali progressioni non occorre garantire il 50% dei posti all'accesso esterno, giusto parere ARAN CFL209
- **l'art. 15 del CCNL Funzioni Locali** sottoscritto in data 16/11/2022 prevede la possibilità di effettuare **progressioni tra le aree ordinarie**, ai sensi dell'art. 52, c. 1bis del D. Lgs. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno

## Visto

-il D.L n. 34/2019, cd decreto crescita, convertito in legge n.58 del 2019, che ha modificato le regole che fissano le capacità assunzionali delle regioni e dei comuni;

- il decreto del 17 marzo 2020 pubblicato sulla gazzetta ufficiale n.108 del 27/04/2020 in cui sono stati individuati i valori soglia e le fasce demografiche e si è data attuazione alle disposizioni di cui all'art.33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019 n.34, convertito con modifiche dalla legge 58/2019;

- la circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i comuni introdotte dall'articolo 33 comma 2 del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale;

la circolare interministeriale del 13 maggio 2020, chiarisce che questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvata

**Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 06/04/2023**, con cui è stata adottata la programmazione del fabbisogno del personale – triennio 2023/2025.

## Preso atto che

- Sono pervenute n. 3 richieste di integrazione del fabbisogno del personale:
  - o **Nota prot. N.10802 del 13/06/2023 II Settore Contenzioso e socio culturale**, con cui si richiede:
    - La **sostituzione** di n. 1 **assistente sociale** dimissionaria ex cat D a tempo indeterminato part time 50% mediante scorrimento di graduatoria
    - la previsione di **contratto di lavoro interinale per n. 1 Assistente sociale** ex Cat D a partire dal 01/07/23
    - L'assunzione di n. 2 istruttori ex cat. C a tempo indeterminato da incardinare nei servizi contenzioso e cultura
  - o **Nota prot. N. 11430 del 20/06/2023 I Settore Amministrativo**, con cui si richiede:
    - La previsione del **contratto di lavoro interinale di istruttore amministrativo** ex Cat C, part time 50% a partire dal 01/07/2023
    - **L'assunzione** attraverso lo scorrimento di graduatoria per **n. 1 istruttore amministrativo ex cat. C a tempo indeterminato** da incardinare nei servizi demografici a partire dal 01/09/2023
  - o **Nota n. 11446 del 21/06/2023, VII Settore Polizia Municipale, con cui si richiede:**
    - **Di prorogare il contratto** a tempo determinato **dell'Istruttore di vigilanza Rapisarda Giovanni**, dal 01/07/23 al 30/11/23, con part-time 50%
    - Di prevedere, a decorrere dal 01/12/2023, **l'assunzione** a tempo indeterminato, part-time al 50%, di un **istruttore di vigilanza**, previo scorrimento di graduatoria vigente presso il Comune di S. M. La Carità
    - Di prevedere, a decorrere dal 01/12/23, **l'assunzione** a tempo indeterminato, part-time al 50%, di un **istruttore amministrativo**, previo scorrimento di graduatoria vigente presso il Comune di S.M. La Carità, in sostituzione dell'Istruttore direttivo amministrativo Longobardi Carlo in quiescenza.

**Dato atto che** è opportuno procedere, per il **VI settore Economico Finanziario**, con **l'assunzione di istruttore contabile** a tempo indeterminato **part-time 50%**, attraverso scorrimento in graduatoria e **all'aumento del part time dal 30% al 50% per l'istruttore contabile attualmente in servizio .**



**Vista** la nota **prot. Gen. N. 4050 del 28/02/2023 del Prof. Bianco**, con cui si chiarisce che non è preclusa da alcuna norma contrattuale l'assunzione di personale attraverso lo scorrimento in graduatoria con contestuale aumento del part-time dal 30% al 50%.

**Preso atto** della volontà dell'amministrazione di procedere, previo **confronto** di cui all'art. 5 del CCNL sottoscritto in data 16/11/22, con **progressioni verticali "in deroga"**, ai sensi dell'art. 13 dello stesso CCNL, così come segue:

<b>N. unità</b>	<b>Area di provenienza</b>	<b>Area di destinazione</b>
1	Area degli Operatori	Area degli Operatori esperti
2	Area degli Operatori esperti	Area degli Istruttori

Tali progressioni saranno finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art -1 c. 612 della L. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del sopraindicato CCNL. Previo **confronto**, di cui all'art. 5 del CCNL sottoscritto in data 16/11/22, saranno definiti i criteri per l'effettuazione delle procedure stesse.

**Preso atto altresì** della volontà dell'amministrazione di procedere con **progressioni verticali ordinarie**, ai sensi dell'art. 15 CCNL sottoscritto il 16/11/2022 e fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, così come segue:

<b>N. unità</b>	<b>Area di provenienza</b>	<b>Area di destinazione</b>
1	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

**Considerato che**, alla luce delle suddette variazioni, è stato calcolato il **valore soglia dell'Ente**, quale rapporto tra spesa complessiva della spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE, in base ai dati relativi all'ultimo rendiconto della gestione anno 2022 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 10 22/05/2023, che risulta essere pari al **30,98%**, e, pertanto, il Comune si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3 del DL. 17 marzo 2020

**Verificato che** l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- L'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs. n.267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alle procedure di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del D.Lgs. 267/2000;
- L'Ente rispetta il tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);
- L'Ente rispetta il tetto della spesa per il personale a tempo determinato di cui al DL n. 78/2010
- L'Ente rispetta la Legge n. 68/1999 in relazione al collocamento obbligatorio dei disabili;
- L'Ente ha approvato, con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 03/02/2023, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, il Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2023/2025, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli cge, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- E' stato **approvato il Bilancio di previsione 2023-2025** con Delibera C.C. n. 21 del 19/06/2023, ed il **Rendiconto Esercizio Finanziario 2022** con Delibera C.C. n. 10 del 22/05/2023;
- Nel Comune non si registrano condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale di cui all'art.33 del D.Lgs. 165/2001e s.m.i;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 148 del 17/11/2022 è stato approvato il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano delle performance per il periodo 2022/2024.

**Per tutto sopra esposto**

Si trasmette la presente al fine di sottoporre alla Giunta Comunale

- di valutare sulla base delle nuove esigenze organizzative, la necessità di modificare e integrare il fabbisogno del personale a tempo determinato e indeterminato relativamente all'annualità 2023 nel rispetto dei vincoli imposti dalla vigente normativa, così come da prospetto **allegato A**

Dalla residenza municipale 28/06/2023

**Il responsabile del servizio finanziario**

G. Fiocco

L'ASSESSORE AL PERSONALE

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2023 2025 - Modifica ed integrazione**

**Letta** la relazione istruttoria a firma del Responsabile. dei Servizi Finanziari che qui si intende integralmente riportata;

**Richiamata** la deliberazione di Giunta Comunale n.42 del 06/04/2023, con cui è stata adottata la programmazione del fabbisogno del personale – triennio 2023/2025;

**Preso atto** delle **richieste di integrazione del fabbisogno del personale** pervenute:

- II Settore Contenzioso e socio culturale - Nota prot. N.10802 del 13/06/2023 -
- I Settore Amministrativo - Nota prot. N. 11430 del 20/06/2023
- VII Settore Polizia Municipale - Nota n. 11446 del 21/06/2023,
- VI settore Economico Finanziario, di cui alla relazione istruttoria a firma del Responsabile dei servizi finanziari

**Considerato**

- che ai sensi della normativa vigente è possibile procedere all'assunzione di personale a tempo determinato o comunque con altre forme flessibili di rapporto di lavoro per far fronte ad esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali ;
- che l'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 così come modificato dal comma 4 bis dell'art.11 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014, consente agli enti locali di derogare al vincolo di spesa delle assunzioni flessibili, stabilito nel 50% di quanto sostenuto allo stesso titolo nell'anno 2009;
- che le esigenze di fabbisogno di personale di diversi settori risultano mutate in ragione del maggior

carico di lavoro e di nuovi adempimenti da predisporre

**Ritenuto** opportuno procedere con **progressioni verticali "in deroga"**, ai sensi dell'art. 13 dello stesso CCNL, così come segue:

<b>N. unità</b>	<b>Area di provenienza</b>	<b>Area di destinazione</b>
1	Area degli Operatori	Area degli Operatori esperti
1	Area degli Operatori esperti	Area degli Istruttori
1	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Tali progressioni saranno finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art -1 c. 612 della L. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del sopraindicato CCNL. Previo **confronto**, di cui all'art. 5 del CCNL sottoscritto in data 16/11/22, saranno definiti i criteri per l'effettuazione delle procedure stesse.

**Ritenuto** opportuno procedere con **progressioni verticali ordinarie**, ai sensi dell'art. 15 CCNL sottoscritto il 16/11/2022 e fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, così come segue:

<b>N. unità</b>	<b>Area di provenienza</b>	<b>Area di destinazione</b>
1	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

**Preso atto** che:

- l'ente ha rispettato tutti i vincoli imposti dalla norma in materia di personale
- in particolare, alla luce delle suddette variazioni, è stato calcolato il **valore soglia dell'Ente**, quale rapporto tra spesa complessiva della spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE, in base ai dati relativi all'ultimo rendiconto della gestione anno 2022 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 10 22/05/2023, che risulta essere pari al **30,98%**, e, pertanto, il Comune si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3 del DL. 17 marzo 2020

**VISTO il parere favorevole del revisore dei conti acquisito al prot. n. del**

**Visto** il TUEL

**Vista** il D. Lgs. 78/2010 e smi

**Visto** il DL 90/2014

**Visto** il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi;

#### **Propone**

- a) Di integrare il fabbisogno del personale a tempo determinato ed indeterminato per l'annualità 2023 adottato con delibera di G.C. n. 42 del 06/04/2023, come previsto nell'**Allegato A**
- b) di dare atto che

- L'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs. n.267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alle procedure di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del D.Lgs. 267/2000;
  - L'Ente rispetta il tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);
  - L'Ente rispetta il tetto della spesa per il personale a tempo determinato di cui al DL n. 78/2010
  - L'Ente rispetta la Legge n. 68/1999 in relazione al collocamento obbligatorio dei disabili;
  - L'Ente ha approvato, con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 03/02/2023, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, il Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2023/2025, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli cge, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
  - E' stato **approvato il Bilancio di previsione 2023-2025** con Delibera C.C. n. 21 del 19/06/2023, ed il **Rendiconto Esercizio Finanziario 2022** con Delibera C.C. n. 10 del 22/05/2023;
  - Nel Comune non si registrano condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale di cui all'art.33 del D.Lgs. 165/2001e s.m.i;
  - Con delibera di Giunta Comunale n. 148 del 17/11/2022 è stato approvato il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano delle performance per il periodo 2022/2024.
  - che la presente deliberazione comporta necessariamente una variazione del DUP 2023/2025 nella parte seconda della sezione operativa
- c) di incaricare il Responsabile del Settore Finanziario alla redazione di apposito Regolamento avente ad oggetto le progressioni verticali, secondo i dettami della normativa vigente
- d) di trasmettere il presente atto alle OO.SS. ed alle RSU

Dalla residenza municipale \_\_\_\_\_

L'Assessore al Personale

Segue allegato A

**Programmazione lavoro a tempo indeterminato anno 2023**

<b>N.ro unità</b>	<b>Profilo</b>	<b>% tempo</b>	<b>Settore/ servizio</b>	<b>Data presunta di assunzione</b>	<b>Retrib. lorda</b>	<b>Modalità di assunzione</b>
1	Istruttore	aumento part-time dal 30 al 50%	vigilanza	01/07/2023	4.680,00	
1	Istruttore	50%	vigilanza	01/07/2023	10.000,00	scorrimento graduatoria
1	Istruttore di vigilanza	50%	vigilanza	01/08/2023	8.800,00	scorrimento graduatoria
1	funzionario ed EQ - istruttore direttivo	100	urbanistica	15/07/2023	19.500,00	concorso/ mobilità
1	Istruttore	aumento part-time dal 30 al 50%	ragioneria	01/07/2023	4.650,00	
1	Istruttore	50%	ragioneria	01/07/2023	9.000,00	scorrimento graduatoria
1	Istruttore	50%	1^ amm.vo	26/05/2023	9.300,00	scorrimento graduatoria
2	Istruttore	50%	1^ amm.vo; 2^ amm.vo	01/07/2023	18.000,00	scorrimento graduatoria
1	Funzionario ed EQ - Istruttore direttivo	100%	1^ amm.vo	15/12/2023	1.600,00	mobilità/ concorso
1	Funzionario ed EQ - Istruttore direttivo	100%	vigilanza	15/12/2023	500,00	progressione verticale
1	Istruttore	30%	tecnico	01/12/2023	800,00	procedura concorsuale
1	Istruttore	30%	tecnico	15/07/2023	4.500,00	procedura concorsuale
1	Funzionari ed EQ assistente sociale	50%	assistente sociale	01/09/2023	neutro	scorrimento graduatoria
			<b>TOTALE</b>		<b>91.330,00</b>	

**Programmazione lavoro a tempo determinato anno 2023**

<b>N.ro unità</b>	<b>Profilo</b>	<b>% tempo</b>	<b>Settore/ser vizio</b>	<b>Data presunta di assunzione</b>	<b>Retribuzione lorda</b>	<b>Modalità di assunzione</b>
1	Istruttore tecnico	33%	condono	01/01/2023-31/12/2023	10.600,00	Contratto di lavoro/tempo det.
1	Istruttore amministrativo	50%	I Amm.vo	01/01/2023-30/06/2023	10.800,00	Contratto di somministrazione lavoro
1	istruttore	33%	vigilanza	01/01/2023-31/07/2023	6.100,00	Contratto a tempo determinato
1	Assistente sociale	33%	Affari sociali	01/01/2023-31/8/2023	11.200,00	Contratto di somministrazione lavoro
<b>TOTALE</b>					<b>38.700,00</b>	

**Limite D.L 78/2010      43.692,42**

**Programmazione lavoro a tempo determinato anno 2023 escluso dal limite D.L. 78/2010**

<b>N.ro unità</b>	<b>Profilo</b>	<b>% tempo</b>	<b>Settore/ servizio</b>	<b>Data presunta di assunzione</b>	<b>Retribuzione lorda</b>	<b>Modalità di assunzione</b>
1	istruttore	50%	Urbanistica	01/01/2023-31/12/2023	18.000,00	art. 110 TUEL c.1
1	istruttore	50%	UTC- LL.PP/manutenzione	01/01/2023-31/12/2023	18.000,00	art. 110 TUEL c.1
1	istruttore	100%	UTC-	01/01/2023-30/09/2023	27.000,00	art. 110 TUEL c.1
1	istruttore	30%	UTC- LL.PP/manutenzione	01/01/2023-30/08/2023	8.000,00	convenzione es art. 14
1	istruttore	100%	vigilanza	8mesi	22.000,00	comando/ convenzione ex art. 14
<b>Totale escluso dal limite D.L. 78/2010</b>					<b>93.000,00</b>	

**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) non è obbligatorio per gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta)

