
COMUNE DI MONTODINE

PROVINCIA DI CREMONA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023/2025

***ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021,
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021***

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 88 DEL 19.09.2023

INDICE

- Premessa.
- Riferimenti normativi.

SEZIONE 1: DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

- Scheda Anagrafica dell'Amministrazione
- Geolocalizzazione e territorio dell'Ente
- Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 - VALORE PUBBLICO

Sottosezione 2.2 – PERFORMANCE

2.2.1 – OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023

2.2.2 - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE, DI CUI ALL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006

Sottosezione 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

3.1.1. – Organigramma

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

- 3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- 3.3.2 - Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato. le scelte organizzative
- 3.3.3 - Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro
- 3.3.4 - Quantificazione delle risorse decentrate
- 3.3.5 - I costi del fabbisogno di personale
- 3.3.6 - I limiti di spesa per il personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica
- 3.3.7 - Oneri per i rinnovi contrattuali (CCNL 2019-2021) e seguenti
- 3.3.8 - Programmazione strategica delle risorse umane
- 3.3.9 - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- 3.3.10 - Strategia di copertura del fabbisogno
- 3.3.11 - Formazione del personale

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello 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”*

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.

190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l’approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022 ulteriormente prorogato al 31.12.2022 a seguito DM ministero dell’interno che ha differito i termini per l’approvazione del bilancio al 31.08.2022.

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

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

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

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

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

Ora che è entrato a regime, **il PIAO dovrà essere approvato il 31 gennaio di ogni anno**, pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

Per l'anno 2023 il Ministero dell'Interno con circolare n. F.L. n.72 in data 30 maggio 2023, ha comunicato che sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali nella seduta del 30 maggio 2023 e previa Intesa con il Ministero dell'economia e delle Finanze, il Ministero dell'Interno, con proprio Decreto ha disposto il differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 daparte degli enti Locali al 31.luglio 2023

L'articolo 8, comma 2, del richiamato DM n. 132/2022 ha previsto che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*.

Il Bilancio di previsione relativo al triennio 2023/2025 è stato approvato da questa amministrazione comunale con deliberazione di C.C. n. 11 del 11.05.2023, pertanto il termine ultimo per l'approvazione del PIAO del Comune di Montodine è il 10.06.2023 e comunque entro il termine del 31 agosto 2023 considerato che il bilancio di previsione può essere approvato entro il 31 luglio 2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

SEZIONE 1
DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E
PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI MONTODINE

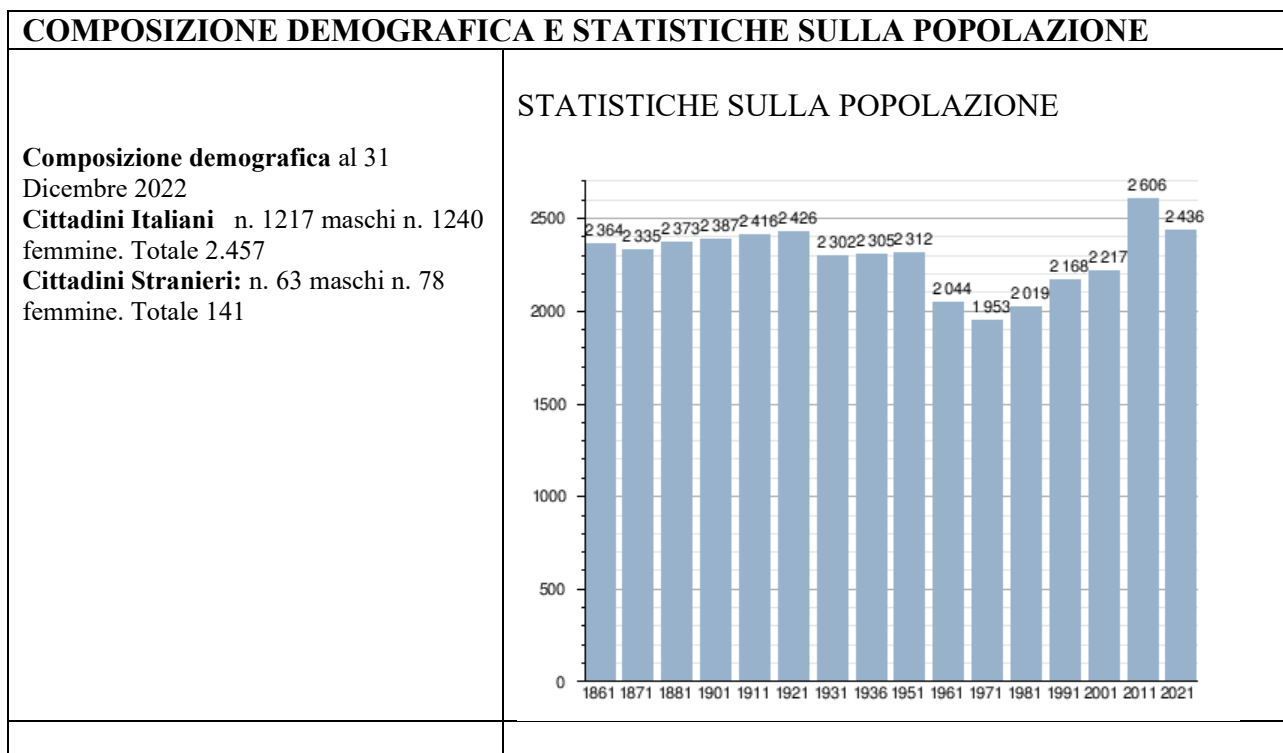
Indirizzo:	PIAZZA XXV APRILE, 10
Codice fiscale/Partita IVA	00304960198
Telefono:	00373/66104
Sito internet	www.comune.montodine.cr.it
E-mail	ragioneria@comune.montodine.cr.it
PEC	comune.montodine@pec.regione.lombardia.it
Sindaco	Alessandro Pandini
Nr. dipendenti al 31.12.2022	7
Nr. abitanti al 31.12.2022	2457
Informazioni presenti sul sito AGID	Si

GEOLOCALIZZAZIONE E TERRITORIO DELL'ENTE



Localizzazione	
Stato	 Italia
Regione	 Lombardia
Provincia	 Cremona

Territorio	
Coordinate	 45°17'N 9°43'E
Altitudine	61 m s.l.m.
Superficie	11,39 km ²
Abitanti	2 436 ^[1] (31-12-2021)
Densità	213,87 ab./km ²
Comuni confinanti	Bertonico (LO), Castelleone, Castiglione d'Adda (LO), Gombito, Moscazzano, Ripalta Arpina, Ripalta Cremasca, Ripalta Guerina



Posizione Geografica

Montodine si trova nella zona occidentale della provincia di Cremona, confina a nord con Ripalta Guerina, a est con Ripalta Arpina, a sud con Bertonico (provincia di Lodi), a ovest con Moscazzano. Dista 5 km da Castelleone, 10 km da Crema, 15 km da Lodi, 30 km da Cremona, Bergamo e Piacenza e 50 km da Milano. Esso è raggiungibile, in auto attraverso la Strada Provinciale, ex S.S. 591 (Bergamo- Piacenza). Le stazioni ferroviarie più vicine sono a Castelleone e a Crema.

Etimologia del nome e origine del paese

Il nome del Paese suggerisce diverse ipotesi tra cui la più logica è ritenuta più vicina alla realtà sarebbe quella che la finale Odano sia un'alterazione di "Abduano" dal nome del Fiume Adda.

Il Comune di Montodine, che si trova sul margine rialzato dell'Isola Fulcheria, significherebbe letteralmente "Monte sull'Adda: Mons. Abduanus". Tutto questo sarebbe confermato dalla tradizione secondo la quale Montodine sorgeva sulla riva del Lago Gerundo quando esso inondava la zona tra la costiera a 66 m. sul livello marino.

Altri fonti fanno però risalire il nome a "Mons." latino e "to dunum" parola celtica che significa "il castello o luogo fortificato". Se esatta questa interpretazione del nome farebbe risalire la fondazione

del Paese ai Celti, portando quindi la nascita di Montodine ai tempi ancor più remoti, tra il VI ° e il III ° secolo A.C.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1

VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.

Ad ogni modo si precisa che il Valore pubblico atteso dall' Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP oltre alla Delibera di Giunta n. 70 del 17.07.2023 che ha approvato il PEG 2023-2025 e il Piano risorse ed Obiettivi 2023-2025 che a loro volta discendono dal programma di mandato del Sindaco.

- *D.U.P.S (Documento unico di programmazione semplificato) 2023/2025 adottato con delibera di Consiglio n. 10 del 11.05.2023;*
- *Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 (PEG 2023 – 2025) approvato con Delibera Giunta Comunale n. 70 del 17.07.2023.*

SOTTOSEZIONE 2.2

PERFORMANCE

Tale ambito programmatico va predisposto in aderenza al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo

2.2.1 – OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023

La predisposizione della sottosezione 2.2. “Performance” all’interno del PIAO non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

A tal proposito ha approvato con Delibera G.C. n. 41 del 04.04.2019 il sistema di valutazione delle Performance e il metodo di pesatura delle Posizioni Organizzative vigenti.

2.2.2 - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE, DI CUI ALL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006

Con deliberazione di G.C. n. 33 del 04.04.2023 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Montodine relativo al triennio 2023/2025 **in allegato**.

SOTTOSEZIONE 2.3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall’ANAC, l’RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l’amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell’ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo della stessa.

- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esito positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 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 sezione 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.

Si allegano al presente documento:

- Tabella obblighi trasparenza, si dà atto della pubblicazione degli obblighi di trasparenza a cura dell'Ente nel corso dell'anno 2023. Si dà altresì atto degli obblighi di pubblicazione del Piano per l'anticorruzione previsto dall'ANAC ed attestati dall'OIV; tale azione risulta essere uno strumento significativo di verifica per l'ente stesso relativamente al grado di accessibilità ai dati della P.A. da parte dell'utente, ai fini di una corretta funzione;
- **PTCP 2023 adottato con delibera di G.C. n. 26 del 25.03.2023 e relativi allegati;**

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.1.1 – ORGANIGRAMMA

Organigramma al 01.06.2023

SETTORE	N .	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA				CONNOTAZIONE DEL POSTO			NOTE
				n.po sti	Inquadramento	SITUAZIONE		Servizi	Tempo Pieno	Part Time	
						Coperto	Vacante				
AMMINISTRATIVO	1	AMMINISTRATIVO/CULTURALE	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari e dell'Elevato	SI		Responsabile Servizio Segreteria nonché			

					a Qualificazi one			Servizio bibliotecario	SI		
	1	AMMINISTRATIVO/IST ITUZIONALE	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari e dell'Elevat a Qualificazi one	SI		Servizi demografici Stato Civile/Elettorale	SI		
	1	AMMINISTRATIVO/VI GILANZA	Istruttore Amministrati vo	1	Area degli Istruttori	SI		Vigile/messo/serv izi complementari d'istituto (autista scuolabus)	SI		requisiti richiesti - possess o Pat.D + CQC
FINANZIAR IO	2	CONTABILE/TRIBUTI	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari e dell'Elevat a Qualificazi one	SI		Responsabile Ufficio/Servizio Finanziario e Tributi	SI		
TECNICO	3	TECNICO/MANUTENT IVA SUAP	Istruttore Direttivo	1	Area dei Funzionari e dell'Elevat a Qualificazi one	SI		Responsabile Ufficio/ Servizio Tecnico- Urbanistico- Edilizio Ambientale- LL.PP. Cimiteriali Manutenzioni/Pat rimonio	SI		
	3	TECNICO/MANUTENT IVA	Esecutore	1	Area degli operatori esperti	SI		Necroforo- netturbino	SI		
	3	TECNICO/MANUTENT IVA	Esecutore	1	Area degli operatori esperti	SI		autista scuolabus - cantoniere - seppellitore	SI		requisiti richiesti pospos esso Pat.D + CQC nonché patentin o diserba nti

SOTTOSEZIONE 3.2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;

i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user Satisfaction* per servizi campione).

Misure organizzative

Il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza). L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile dovrà essere ispirato al principio di non discriminazione, anche al fine di garantire che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;

Al momento il ricorso al lavoro agile per il Comune di Lardirago non è disciplinato dal punto di vista regolamentare.

A seguito della sottoscrizione del CCNL del 16 novembre 2022, nel 2023 si definiranno la strategia e gli obiettivi dell'introduzione del lavoro agile all'interno del Comune di Lardirago tenendo conto degli elementi sopra esposti.

Piattaforme tecnologiche

Gli strumenti di lavoro potranno essere anche di proprietà del dipendente, purché idonei alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.

Contributi al miglioramento della performance

I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti

Durante lo smart working, sarà onere del Responsabile di servizio interessato (o del Segretario Comunale, nel caso in cui il fruitore sia un Responsabile) monitorare l'attività lavorativa del dipendente, anche attraverso il richiamo al controllo di gestione ed al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Tale sistema di controllo permetterà inoltre di erogare i propri servizi secondo standard qualitativi e in modo continuativo così da non arrecare pregiudizio alcuno al cittadino.

SOTTOSEZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione del fabbisogno del personale dipendente trova fondamento normativo nell'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate

ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”

Il Piano Triennale per il Fabbisogno del Personale è stato assorbito (ai sensi del DPR n. 81 del 4 giugno 2022) nel Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione (PIAO), da approvarsi entro il 31 gennaio di ogni anno o, comunque, entro 30 giorni dall’approvazione del Bilancio di Previsione.

3.3.1. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL’ANNO PRECEDENTE

Il Comune di Montodine al 31 dicembre 2022 aveva una popolazione residente di n. 2.457 abitanti. La dotazione organica dell’Ente alla stessa data, prevedeva:

SETTORE AMMINISTRATIVO – Responsabile Casazza Monica

Area – Amministrativo/culturale - n. 1 dipendente Cat D3

Area - Amministrativo/istituzionale – n. 1 dipendente Cat. D3

Area – Amministrativo/vigilanza – n. 1 dipendente Cat. C4

SETTORE FINANZIARIO – Responsabile Dott.ssa Suruceanu Mariana

Area Contabilità/Tributi – n. 1 dipendente Cat. D1

SETTORE TECNICO – Responsabile Arch. Barbaglio Riccardo

Area Tecnico/manutentiva e SUAP – 1 dipendente Cat. D3

Area Tecnico/manutentiva – 1 dipendente Cat. B5

Area Tecnico/manutentiva – 1 dipendente Cat. B1

La situazione del personale nell'ultimo quinquennio è stata la seguente:

Allegato

anno	Dipendent i al 1 gennaio	dal	Descrizione	Categoria	dal	Descrizione	Categoria	Dipendent i al 31 dicembre
anno 2019	n. 7	30/09/2019	Settore Finanziario - Area Contabile/Tributi - Pensionamento	istruttore direttivo Cat D3	11/11/2019	Settore Finanziario - Area Contabile/Tributi - Concorso	istruttore direttivo Cat D1	n.7
		31/12/2019	Settore Tecnico - Area Tecnico/manutentiv a - Pensionamento	Esecutore Cat. B 4				
anno 2020	n. 6	01/02/2020			01/02/2020	Settore Tecnico - Area Tecnico/manutentiv a - Selezione Pubblica EX ART.16 L.56/87	Esecutore Cat. B 1	n7
		12/05/2020	Settore Finanziario - Area Contabile/Tributi - Risoluzione volontaria del contratto di lavoro	istruttore direttivo Cat D1	18/05/2020	Settore Finanziario - Area Contabile/Tributi - scorrimento graduatoria Concorso	istruttore direttivo Cat D1	
anno 2021	n. 7							n. 7
anno 2022	n. 7							n. 7

3.3.2. IL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO. LE SCELTE ORGANIZZATIVE

L'Ente attualmente fa riferimento ad una dotazione organica approvata con D.G.C. n. 73 del 14.07.2016 con un totale di n. 10 dipendenti - che è da considerarsi ancora attuale e allegata al presente PIAO 2023-2025

3.3.3. IL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O CON ALTRE FORME FLESSIBILI DI LAVORO

In tema di spesa per il personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro, l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, testualmente recita: "A decorrere dall'anno 2011, (...) gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, (...) fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. (...) . A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...).

Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Il ricorso a forme flessibili di rapporto di lavoro da parte dell'Ente, nel corso degli ultimi anni, non ha rappresentato una modalità di acquisizione di professionalità per necessità particolari di natura occasionale od estemporanea, né è stata prevista una specifica programmazione riferita a tali forme di reclutamento.

Nello stesso contesto la somministrazione di personale, di contratti di lavoro interinale, di incarichi “a scavalco condiviso” di personale di altri enti, ecc. – il comune non ha avuto la necessità di attivare incarichi di lavoro interinale.

Anche per il triennio di bilancio 2023-2025, saranno possibili incarichi di lavoro flessibile nel limite di spesa indicato dall'art. 9, comma 28 D.L. 78/2010, ogni volta che ne sarà necessario il ricorso.

Non è per questi motivi possibile e/o opportuno stilare una programmazione di assunzioni di personale a tempo determinato.

3.3.4 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) come noto sono distinte, secondo le indicazioni contenute dell'art. 67 del CCNL Regioni Autonomie Locali del 21.5.2018, in RISORSE STABILI e RISORSE VARIABILI.

La contrattazione collettiva formalizzata nel CCNL 21.5.2018 ha validità economica per il triennio 2019-2021. E' attualmente alla firma di ARAN e Rappresentanze Sindacali il CCNL 2022-2024, che avrà effetti sulle risorse da destinarsi nel corso degli esercizi compresi nel prossimo bilancio di previsione e in questo Piano Triennale.

La fonte normativa principale è rappresentata dall'art. 23, D.Lgs. 75/2017 che recita:

“(…). 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. (...).

3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.”

Il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo delle regole introdotte all’art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i. ha previsto l’obbligo di adeguamento in aumento del limite di cui al richiamato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 in caso di incremento del personale derivante dall’applicazione delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionale dei comuni. In particolare, vengono previste le regole per l’aumento del fondo nel caso di incremento del personale in servizio, mentre si preclude il taglio del fondo per il salario accessorio in caso di diminuzione del personale.

Alla luce della situazione del personale dipendente illustrata nei paragrafi precedenti, si determina l’ammontare delle risorse riferite alla contrattazione collettiva decentrata.

Il non superamento del numero di dipendenti rispetto al dato del 31/12/2018, non prevede attualmente l’incremento delle risorse come disposto dall’art. 33, comma 2 D.L. 34/2019.

Le due cessazioni per pensionamento del 2019 avevano comportato il verificarsi di economie a valere sul Fondo accessorio 2019: in particolare, furono riassorbite pro-quota le risorse che finanziavano le progressioni orizzontali in godimento (rispettivamente, i differenziali B1/B4; D1/D3); parimenti furono recuperate le somme a finanziamento delle indennità individuali di comparto e di RIA; per quanto riguarda la cessazione del 2020, essa non comporta ulteriore recupero di differenziali di progressione economica, trattandosi tutte di figura inquadrata nella categoria di accesso D1.

Per quanto la quantificazione delle risorse destinate al CCDI avvenga anno per anno anche sulla base delle risultanze dell’anno precedente, si possono esporre i dati relativi alla costituzione del Fondo per l’anno 2022 (da più recente), come dato di riferimento per la determinazione delle risorse prevedibili per il triennio del Piano.

- Risorse decentrate stabili soggette al limite 2016: € 18.319,81;
- Risorse decentrate stabili non soggette al limite: € 1.156,37

Totale Risorse Decentrate Stabili Anno 2022 € 19.476,18

- Risorse decentrate variabili soggette al limite: € 7.726,51;
- Risorse decentrate variabili non soggette al limite: € 1.297,68;

Totale Risorse Decentrate Variabili pari a € € 9.024,19

TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO 2022: € 28.500,37

3.3.5. I COSTI DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

In considerazione del fatto che sono già disponibili i dati economici del nuovo CCNL 2022-2024 è possibile prevedere i costi per il triennio di riferimento del Piano 2023-2025, come da prospetto contabile allegato.

3.3.6. I LIMITI DI SPESA PER IL PERSONALE E LA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DI BILANCIO E DELLA FINANZA PUBBLICA

Allo stato attuale e in considerazione dei margini di spesa disponibili (in funzione del rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio e delle particolari modalità di calcolo delle disponibilità assunzionali), nuovi inserimenti potranno essere programmati solo sulla base dei nuovi parametri consentiti dal DM 17 marzo 2020 solo con il reperimento di risorse stabili e consolidate. Tutto ciò rappresenta un problema di rilevante complessità considerato il periodo emergenziale che ci si trova a vivere, il quale se da un lato pone importanti ostacoli alla gestione amministrativa visto l'effetto di contrazione delle entrate e l'aumento delle spese correnti (si pensi alle utenze e ai costi per i servizi), dall'altro apre a molte opportunità di sviluppo (es.: bandi del PNRR) che, tuttavia richiederebbero un organico di personale adeguato.

Come detto, in tema di rispetto dei limiti di spese per il personale, anche riguardo alla determinazione delle capacità assunzionali di ogni ente, è intervenuto il DM 17 marzo 2020 che ha previsto le regole seguenti:

- Definizione del concetto di “spesa del personale” come “impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;
- Definizione di “entrate correnti” ai fini del calcolo delle percentuali di rispetto;
- Individuazione delle due soglie di spesa (esprese in percentuale) per i comuni differenziati in varie fasce demografiche, che suddividono i comuni in tre categorie (virtuosi, perché rispettano la prima soglia; quelli oltre la seconda soglia e che devono effettuare un piano di rientro delle spese;

quelli che si collocano nella fascia mediana che non possono aumentare la percentuale di spesa rispetto all'ultimo rendiconto approvato);

- Percentuali massime di incremento per gli anni dal 2020 al 2024 per i comuni virtuosi (calcolate sul dato di spesa a consuntivo 2018).

Il Comune di Montodine, in proposito, espone i seguenti dati:

Comune di n. 2457 abitanti (dato al 31/12/2022) e quindi collocato nella fascia d) (art. 4 DM) tra 2000 e 2999 abitanti, con un valore di soglia percentuale di 27,60%;

Importo delle entrate correnti nei tre ultimi rendiconti approvati:

- esercizio 2020: € 1.779.583,89
- esercizio 2021: € 1.558.716,29
- esercizio 2022: € 1.615.471,92

L'importo del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (2022) (€ 31.969,12):

Media 2020-2022 al netto dell'importo del FCDE (art. 2, comma 1, lett. b) DM): € 1.619.288,25

Limite massimo di spesa teorico di spesa (art. 4 DM): € 446.923,56 (27,60% su media)

Spese per il personale desunta dal consuntivo 2018, secondo il criterio dell'art. 2, comma 1, lett. a) DM: € 289.209,10;

Rapporto percentuale ai fini della verifica di rispetto della soglia: 18,66% (<27,60%)

Incrementi annui rispetto al dato 2018 applicabili alla fascia demografica di appartenenza:

- per l'anno 2023: 29,00% (ossia, € 83.870,64) fino alla spesa massima di € 373.079,74
- per l'anno 2024: 30,00% (€ 86.762,73) fino alla spesa massima di € 375.971,83
- per l'anno 2025: 30,00% (€ 86.762,73) fino alla spesa massima di € 375.971,83

Gli stanziamenti per le spese di personale rilevanti ai fini del rispetto dei vincoli di spesa, del prossimo bilancio 2023-2025 dovranno essere complessivamente contenuti nei limiti di incremento sopra illustrati.

Attualmente, quindi, permangono contestualmente due fondamentali criteri di rispetto dei vincoli di bilancio e di finanza pubblica legati alle spese del personale:

- il limite dell'ammontare medio della spesa di personale per il triennio 2011-2013 (c. 557-quater Legge 296/2006), applicabile alle spese del personale ad invarianza del numero del personale dipendente;
- il limite stabilito dal DM 17 aprile 2020, applicabile in caso di incremento di personale (capacità assunzionali), sulla base di percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 che consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018.

Il Comune di Montodine, quanto al primo limite risulta rispettoso del vincolo per il 2023, nei seguenti termini:

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	304.719,22	322.619,77	318.604,36	317.904,36
Spese macroaggregato 103	2.368,27	12.700,00	7.600,00	2.600,00
Irap macroaggregato 102	20.693,96	20.874,59	21.000,00	20.600,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
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)	327.781,45	356.194,36	347.204,36	341.104,36
(-) Componenti escluse (B)	43.188,30	73.820,22	67.610,22	60.510,22
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	284.593,15	282.374,14	279.594,14	280.594,14
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

Per le successive annualità 2024-2025, non prevedendosi variazioni rilevanti incidenti sui dati di calcolo il limite può dirsi ugualmente rispettato.

Con riguardo al secondo limite (capacità assunzionale), la dimostrazione del rispetto del vincolo è esposta nel prospetto contabile seguente:

Tabella 1

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti		2457			
Anno Corrente		2023			
Entrate correnti					
Ultimo Rendiconto		1.615.471,92 €			
Penultimo rendiconto		1.558.716,29 €			
Terzultimo rendiconto		1.779.583,89 €			
Spesa del personale					
Ultimo rendiconto		302.206,44 €			
Anno 2018		289.209,10 €			
Margini assunzionali					
		0,00 €			
Utilizzo massimo margini assunzionali					
		0,00 €			

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «sopranumerarietà», ossia la “situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti”;
- «eccedenza», ovvero la “situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla sopranumerarietà,

in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale”;

- «esuberano» per cui si procede con l’individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di Montodine, come si evince dall’attuale organico dell’Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell’ente, così come prescritto dall’articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni

Secondo l’attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell’articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l’obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all’articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l’approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 119 del 15.11.2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di Montodine meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) e Piano delle azioni positive (PAP) del Comune relativo al triennio 2022/2024;
- il Comune di Montodine, con il presente Piano, prende atto che non sono presenti per l'anno 2023 dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- il Comune, come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

3.3.7. ONERI PER I RINNOVI CONTRATTUALI (CCNL 2019-2021) E SEGUENTI

La sottoscrizione del nuovo contratto per le Funzioni locali è avvenuta nel novembre 2022. Restano comunque confermati i valori già inseriti nel DUP precedente.

Per i miglioramenti del trattamento economico fondamentale, sulla base della legge di bilancio 2021, si producono costi aggiuntivi, rispetto al monte salari 2018 pari all'1,3% per il 2019, all'1,9% per il 2020 e al 3,9% per il 2021. Occorre considerare che una quota pari a circa lo 0,6% è comunque già stata corrisposta per il riassorbimento dell'indennità di vacanza contrattuale e il consolidamento dell'elemento perequativo per tutto l'anno. Queste risorse devono essere considerate comprensive degli oneri riflessi per la quota a carico degli enti e dell'Irap. Gli arretrati contrattuali 2019-2022 sono già stati liquidati. Per quanto riguarda le risorse necessarie alla corresponsione degli arretrati contrattuali 2023 sono accantonate nell'avanzo di amministrazione 2022.

Naturalmente, dato che il nuovo CCNL verrà firmato quando sarà già scaduto, è necessario prevedere anche il costo della vacanza contrattuale che sarà a carico dei bilanci 2023-2025.

Va ricordato che il costo dei rinnovi contrattuali, in assenza di cambiamenti delle norme vigenti, avrà un rilevante impatto sulle politiche assunzionali degli enti, in quanto possono incidere sul parametro di virtuosità di cui al DM citato nel paragrafo che precede. In sostanza, la percentuale da cui dipende l'inserimento di un comune in una fascia virtuosa o meno (e, quindi, che consente o no nuove assunzioni) viene alterata dal peso dei rinnovi in quanto ad un aumento dei costi non corrisponde un aumento delle entrate (che come noto sono rilevate dai consuntivi degli anni precedenti).

3.3.8. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo.

Poiché il Comune ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Le progressioni tra le Aree

L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, ha disciplinato le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

Le assunzioni con forme flessibili di lavoro

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile.

Per il Comune di Montodine il limite per il ricorso al lavoro flessibile è pari a € 00 (spesa sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile).

Il piano delle assunzioni

Come si rileva dalla Tabella 1 l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia generando spazi per nuove assunzioni pari a **€ 83.870,64 nel triennio 2023-2025**.

Nel triennio 2023-2025 non sono previste cessazioni di personale, di conseguenza non sono previste **nuove assunzioni a tempo indeterminato** ad eccezione di eventuale sostituzione di personale che si trasferisce in altra P.A. o per raggiunti limiti di età, al momento non in previsione.

3.3.9 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell'Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

3.3.10 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Per le assunzioni con forme flessibili di lavoro si rinvia a quanto esposto nella sottosezione 3.3.9.

3.3.11 FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:
- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Contesto e obiettivi generali

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze delle capacità del personale della Pubblica Amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione

La formazione inoltre, assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant’è che l’articolo 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all’interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il predetto CCNL al capo V (articoli 54, 55 e 56) è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21/5/2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli enti locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all’utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l’operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

L'articolo 5 del CCNL del 16/11/2022 al comma 3, lettera i) ha previsto che la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento è oggetto di confronto.

Nell'ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*", convertito in legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall'articolo 6, comma 13, del decreto legge 78/2010.

Ciò premesso, il Comune con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 ("*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*") e con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 ("*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*") si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- rafforzare le competenze del personale pubblico come strumento di implementazione dei processi di innovazione amministrativa, organizzativa e digitale delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e di Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della privacy, ecc);
- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell'Ente in relazione alle attività da svolgere;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Destinatari dei processi formativi e risorse finanziarie

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell’Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022 e dal D.M. del 23 marzo 2023, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall’amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze saranno inoltre collegati ai percorsi carriera professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione di cui sopra si provvede, ai sensi dell’articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022, utilizzando una quota annua non inferiore all’1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Tra i canali di finanziamento privilegiati si utilizzeranno i Corsi di ASMEL, FormezPA, Lega dei Comuni, ANCI e con specifico riguardo alle competenze digitali.

Il ciclo della formazione

La programmazione della formazione del personale si distingue quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all’interno di ciascun Ente, anche nell’ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Il “ciclo della formazione” si caratterizza dalle seguenti fasi:

- 1. Rilevazione e analisi del fabbisogno formativo:** questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili e tenuto conto anche, indirettamente, di eventuali proposte formative del personale non incaricato di EQ. Si caratterizza dalla fase di individuazione delle priorità strategiche e dall’analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
- 2. Progettazione della formazione:** è lo step dove vengono definite le metodologie formative: natura della formazione (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari)

e le modalità di svolgimento (corsi in aula, training on the job, mentoring aziendale, formazione a distanza);

3. **Gestione:** è la struttura competente in materia di formazione del personale a curarne la concreta attuazione del piano formativo. La predetta struttura potrà, ove opportuno, emanare direttive operative sulla corretta attivazione delle procedure formative.
4. **Monitoraggio e valutazione:** al termine di ciascun anno verrà effettuato un monitoraggio dell'attività formativa in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, laddove previsti da specifici corsi, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni.

Aree di formazione per il triennio

Le aree di 2023-2025 sono le seguenti:

AREA DI FORMAZIONE	TEMATICA (in modalità webinar, in house o in presenza)
AREA FINANZIARIA ED ENTRATE LOCALI	✓ Finanza e gestione dell'Ente; ✓ Bilancio; ✓ Controllo di Gestione; ✓ Peg/Piano Performance.
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA E servizi bibliotecari	✓ Normativa Enti Locali: approfondimento dei diversi aspetti, procedimento amministrativo, documentazione amministrativa, autocertificazione, privacy, acquisto beni, affidamento servizi, gestione giuridica ed economica del personale ecc.; ✓ Principi e tecniche di redazione di atti e provvedimenti amministrativi. ✓ Contratti ✓ Personale (tutte le tematiche relative all'argomento) ✓ Beni confiscati alla criminalità (tutte le tematiche relative all'argomento) ✓ nuovo CCNL Funzioni Locali (tutte le tematiche dell'argomento) ✓ Tematica relativa ai Servizi Sociali e Terzo Settore ✓ Piani integrati e co-progettazioni
AREA TECNICA	✓ tutte le tematiche relative all'area tecnica, urbanistica, rigenerazione urbana ed edilizia
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	✓ Formazione obbligatoria di base e specifica ✓ Codice antimafia ✓ Trasparenza amministrativa
PREVENZIONE E PROTEZIONE	✓ Corsi rivolti alla sicurezza sul lavoro – formazione obbligatoria (D. Lgs. 81 del 2008) per il personale neo-assunto e per le diverse categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione. ✓ Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza;

	✓ Corsi sulla tutela della <i>privacy</i>. categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
TRANSIZIONE DIGITALE	✓ Dati, informazioni e documenti informatici; ✓ Comunicazione e condivisione; ✓ Sicurezza; ✓ Servizi ON-LINE; ✓ Trasformazione Digitale;

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.

Come precisato dall'ANCI nella nota esplicativa alla circolare della Funzione pubblica n. 2/2022, pubblicata il 27 ottobre, gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad effettuare il monitoraggio all'interno dell'applicativo informatico messo a punto dal Dipartimento della Funzione pubblica denominato «Portale PIAO».

Ad ogni modo si precisa che l'attività di monitoraggio sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- secondo le modalità stabilite dal PTCPT, dal Regolamento dei controlli interni adottato dall'ente, ed eventuali indirizzi espressi del Nucleo di valutazione.

ALLEGATI:

- 1) PTCP Piano triennale anticorruzione valido per il 2023-2025;
- 2) Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2023-2025
- 3) Dotazione organica approvata con D.G.C. n. 73 del 14.07.2016;
- 4) Spesa personale Bilancio di Previsione 2023-2025
- 5) Tabella calcolo vincoli capacità assunzionale per le assunzioni di personale a tempo indeterminato 2023;