

Cumunu de Abas

Provintzia de Aristanis

Corso Cattedrale, 53

<http://www.comune.ales.or.it>



☎ 0783/91131

Comune di Ales

Provincia di Oristano

C.F. 00072510951

protocollo.ales@legalmail.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(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)

INDICE

PREMESSA
RIFERIMENTI NORMATIVI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024
ALLEGATO 1
ALLEGATO 2

PREMESSA

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.

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 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 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;
- 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 PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO è stato reso attuativo da:

- dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021);
- da un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022 (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021)

In particolare, il DPR n. 81/2022 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO, contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo, e prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta. Il D.M. n. 132/2022, invece, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in L. 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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del suddetto decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

L'art. unico, D.M. Ministero dell'Interno 28 luglio 2022 (pubblicato in G.U. n. 177 del 30 luglio 2022) ha disposto il differimento al 31 agosto 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2022/2024 da parte degli enti locali.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 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 PIAO 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 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Ales
Indirizzo: Corso Cattedrale N. 53 09091 Ales (OR)
Codice fiscale/Partita IVA: 00072510951 / 00072510951
Sindaco: Francesco Mereu
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 12
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.285
Telefono: 0783-91131
Fax 0783-911336
Sito internet: <https://www.comune.ales.or.it>

E-mail: comuneales@tiscali.it PEC: protocollo.ales@legalmail.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio comunale n. 16 del 23.05.2022 Bilancio di previsione finanziario 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio comunale n. 17 del 23.05.2022
Sottosezione di programmazione Performance	Piano Esecutivo di gestione 2022/2024/ Piano della Performance 2022, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 24.06.2022 Piano delle azioni positive triennio 2022/2024 – aggiornamento annuale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 11.04.2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 27.04.2022
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Nuova struttura organizzativa dell'Ente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 30.06.2021
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Ales, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 14.04.2022, che viene aggiornato, previo parere del Revisore dei conti, e inserito con il presente Piano - Allegato 1 alla presente deliberazione Programmazione della formazione del personale - Allegato 2 alla presente deliberazione
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>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 n. 132 del 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <p>– secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";</p>	

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione (NdV) associato di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Cumunu de Abas

Provintzia de Aristanis

Corso Cattedrale, 53

<http://www.comune.ales.or.it>



☎ 0783/91131

Comune di Ales

Provincia di Oristano

C.F. 00072510951

protocollo.ales@legalmail.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(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)

ALLEGATO 3 AGGIORNAMENTO N. 1 AL PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 PIANO OCCUPAZIONALE 2022

1 - Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2022-2024, aggiorna e ridefinisce la programmazione del personale adottata con deliberazione della G.C. n. 22 /2022.

Tale pianificazione tiene conto:

- delle modifiche intervenute nel corso dell'anno sulla consistenza del personale, a seguito delle dimissioni di n. 3 dipendenti;
- della variazione della capacità assunzionale, conseguente all'approvazione del Rendiconto della gestione esercizio finanziario 2021.

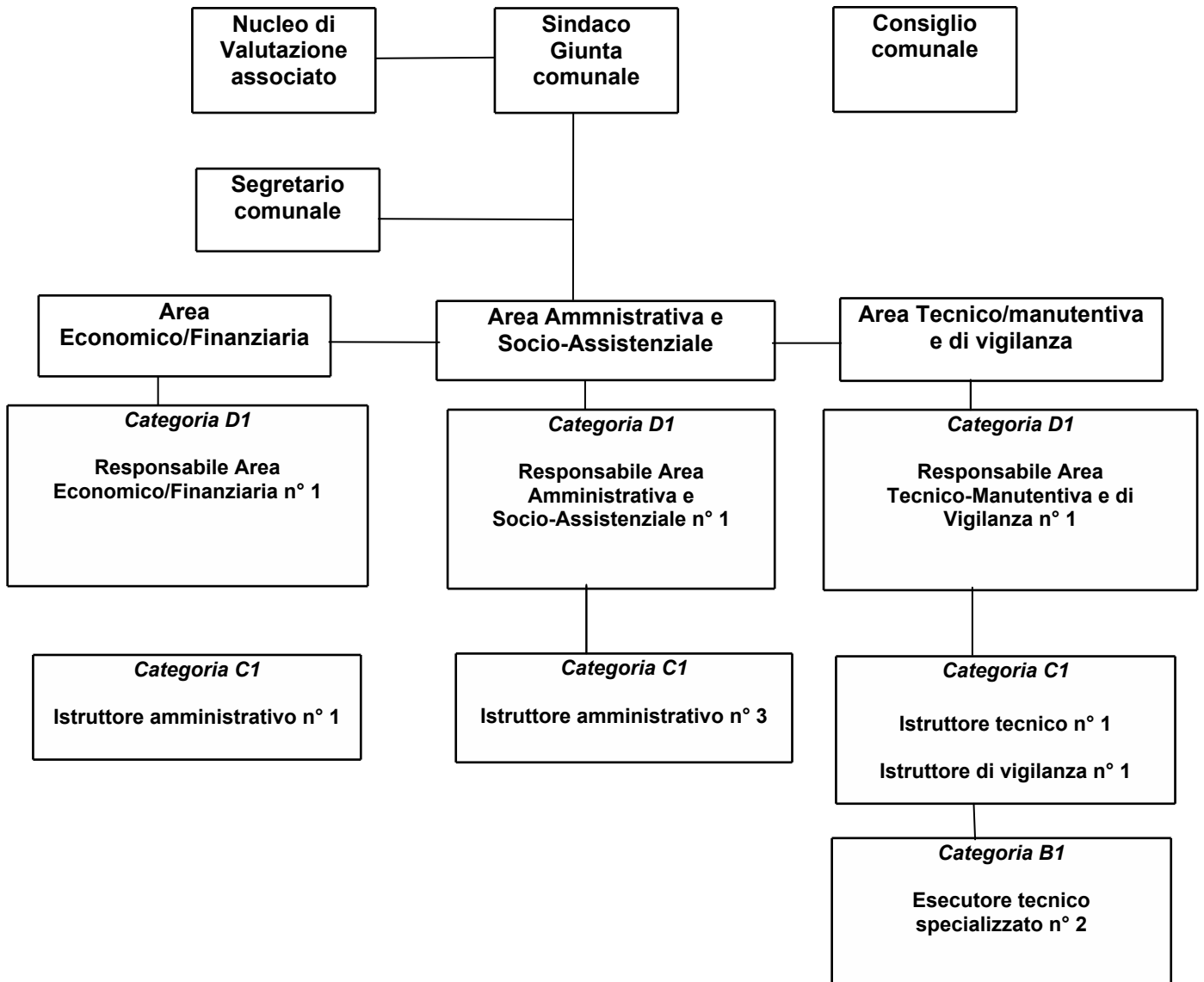
2 - Organico

Nel prospetto che segue, è indicata la consistenza dell'organico dell'Ente, approvata con deliberazione della G.C. n. 30 adottata nella seduta del 19/03/2021:

Profilo professionale	Categoria pos. giur.	Numero unità	Posti ricoperti	Percentuale copertura
Istruttore direttivo contabile	D1	1	1	100%
Istruttore direttivo tecnico	D1	1	0	100%
Istruttore direttivo assistente sociale	D1	1	1	100%
Istruttore amministrativo	C1	4	2	100%
Istruttore tecnico	C1	1	1	100%
Istruttore di vigilanza	C1	1	0	100%
Esecutore tecnico specializzato	B1	2	2	100%
Totali		11	7	

3 - Organigramma attuale

Nella tavola seguente viene raffigurato l'organigramma dell'Ente scaturito dalla precedente programmazione. Per ciascuna unità organizzativa, la figura mostra anche la situazione del personale assegnato a ciascuna area.



4 – Fabbisogno del personale triennio 2022/2024

La programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 aggiornamento n. 1 è stato predisposto tenuto conto:

1. della programmazione finanziaria e gestionale 2022/2024, approvata con il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2022/2024, giusta delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 23.05.2022;
2. del Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024, giusta delibera di Consiglio comunale n. 17 del 23.05.2022;
3. del rendiconto della gestione relativa all'esercizio finanziario 2021, giusta delibera del Consiglio comunale n. 24 del 18.08.2022;
4. delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
5. delle capacità assunzionali stabilite per i Comuni dal nuovo metodo di calcolo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L. n. 90 del 24/6/2014, conv. in L. n. 114 del 11/08/2014, calcolate secondo la disciplina introdotta dall'art. 33 del decreto-legge 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020;
6. dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Stante l'analisi dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, è emersa la necessità di procedere alla copertura dei posti riportati di seguito tenuto conto delle capacità assunzionali sopra richiamate:

- **Anno 2022:** assunzione di n° 2 istruttori amministrativi cat. C, posti vacanti a seguito del recesso di n.2 dipendenti (prot. n. 3010 del 30/03/2022 e prot. 3549 del 15/04/2022); procedura di reclutamento prevista: scorrimento degli idonei di propria graduatoria concorsuale in corso di validità'.
- **Anno 2023:** assunzione di n. 1 istruttore di vigilanza cat. C, posto resosi vacante a seguito delle dimissioni di n. 1 dipendente con richiesta di conservazione del posto (prot. n. 5445 del 13/06/2022). procedura di reclutamento prevista: utilizzo di personale di altre amministrazioni secondo gli istituti previsti dalla legge, scorrimento di graduatoria concorsuale propria o di altri Enti, concorso pubblico.
- **Anno 2024:** non sono previste cessazioni/ assunzioni

5 - Calcolo capacità assunzionale

Nelle tabelle seguenti viene data dimostrazione della capacità assunzionale, calcolata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020:

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
<i>al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</i>		<i>media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.</i>				
ANNO	2021		ANNO			
Voce	SPESA	ENTRATE CORRENTI	2021	2020	2019	MEDIA
Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macro aggregato 1	274.353	ENTRATA TIT.1	586.352	283.453	460.864	443.556
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, etc.	0	ENTRATA TIT.2	1.268.658	1.535.566	1.256.657	1.353.627
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	0	ENTRATA TIT.3	69.482	182.048	199.320	150.283
Altro	0	F.C.D.E. bilancio di previsione anno 2021				46.096
TOTALE	274.353		1.924.492	2.001.067	1.916.841	1.901.371

Valore soglia massima di spesa del personale (tabella 1 DM 17/03/21)

Anno	2022
Popolazione (n° abitanti)	1.321
Classe	B
Valore soglia	28,60%
Spesa personale 2021	274.353,00
Media entrate correnti 2019-21 al netto del FCDE	1.901.371,00
Rapporto spesa personale 2021/media entrate	14,42%
Valore soglia 2022	543.792,00
Capacità assunzionale	269.439,00

Percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale (tabella 2 DM 17/03/21)

Spesa personale media triennio 2011/2013	506.294				
Classe Comune di Ales	B				
Prima applicazione anno	2020	2021	2022	2023	2024
Percentuale incremento annuo	23%	29%	33%	34%	35%
Valore incremento annuo (max)	116.448	146.825	167.077	172.140	177.203
Spesa potenziale massima annua	622.742	653.119	673.371	678.434	683.497

Nelle tabelle che seguono viene dimostrato il rispetto dei limiti di spesa imposto dal D.M. 17/03/2020, nel corso del triennio 2022/2024.

Anno 2022

Mansione	Categoria	Compet.	Compet.	Oneri a carico ente
SEGRETARIA COMUNALE	SEGRET. B	45.803,94	24.602,88	18.420,54
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	D1	25.118,55	11.651,28	10.821,32
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	25.118,55	13.757,17	12.900,11
ISTRUTTORE DIRETTIVO - ASS. SOC.	D1	25.118,55	0,00	7.289,42
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C3	24.261,88	0,00	7.136,50
ISTRUTTORE TECNICO	C2	23.649,40	0,00	6.954,93
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C1	24.240,41	0,00	7.132,11
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (n.2)	C1	46.259,07	0,00	13.420,34
ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO (n.2)	B1	41.263,18	0,00	12.840,46
OPERATORE	A1	19.441,33	0,00	6.363,28
SEGRETARIO COMUNALE	SEGRET. B	0,00	12.831,00	3.118,58
		300.274,86	62.842,33	103.279,01
TOTALE		466.396,20		
Spese segreteria convenzionata (-)		59.030,63		
Altre spese di personale (+)		28.256,78		6.058,71
Totale spese per il personale 2022			441.681,06	

Anno 2023

Mansione	Categoria	Compet.	Compet.	Oneri a carico ente
SEGRETARIA COMUNALE	SEGRET. B	45.803,94	24.602,88	18.420,54
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	D1	25.118,55	11.651,28	10.821,32
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	25.118,55	13.757,17	12.900,11
ISTRUTTORE DIRETTIVO - ASS. SOC.	D1	25.118,55	0,00	7.289,42
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C3	24.261,88	0,00	7.136,50
ISTRUTTORE TECNICO	C2	23.649,40	0,00	6.954,93
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C1	24.240,41	0,00	7.132,11
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (n.2)	C1	46.259,07	0,00	13.420,34
ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO (n.2)	B1	41.263,18	0,00	12.840,46
OPERATORE	A1	19.441,33	0,00	6.363,28
SEGRETARIO COMUNALE	SEGRET. B	0,00	12.831,00	3.118,58
		300.274,86	62.842,33	103.279,01
TOTALE		466.396,20		
Spese segreteria convenzionata (-)		59.030,63		
Altre spese di personale (+)		28.256,78		6.058,71
Totale spese per il personale 2022			441.681,06	

Anno 2024

Mansione	Categoria	Compet.	Compet.	Oneri a carico ente
SEGRETARIA COMUNALE	SEGRET. B	45.803,94	24.602,88	18.420,54
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	D1	25.118,55	11.651,28	10.821,32
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	25.118,55	13.757,17	12.900,11
ISTRUTTORE DIRETTIVO - ASS. SOC.	D1	25.118,55	0,00	7.289,42
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C3	24.261,88	0,00	7.136,50
ISTRUTTORE TECNICO	C2	23.649,40	0,00	6.954,93
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C1	24.240,41	0,00	7.132,11
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (n.2)	C1	46.259,07	0,00	13.420,34
ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO (n.2)	B1	41.263,18	0,00	12.840,46
OPERATORE	A1	19.441,33	0,00	6.363,28
SEGRETARIO COMUNALE	SEGRET. B	0,00	12.831,00	3.118,58
		300.274,86	62.842,33	103.279,01
TOTALE		466.396,20		
Spese segreteria convenzionata (-)		59.030,63		
Altre spese di personale (+)		28.256,78		6.058,71

Totale spese per il personale 2022	441.681,06
---	-------------------

6 - Personale a tempo determinato

Relativamente alla spesa per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, l'art. 9, 28° comma, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010 n° 122 e successive modifiche ed integrazioni, ha stabilito che, per gli enti come il Comune di Ales, la stessa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. La spesa sostenuta da questo Ente in tale esercizio ammonta a € 62.099,07, come si desume dal quadro che segue:

Figura professionale	Oneri diretti	Oneri indiretti	Totali per fig. profes.
Istruttore direttivo operatore sociale	22.977,37	8.542,99	31.520,36
Istruttore direttivo operatore sociale	18.966,78	7.051,85	26.018,63
Istruttore direttivo contabile	3.324,16	1.235,92	4.560,08
T o t a l i	45.268,31	16.830,76	62.099,07

Parte di tali risorse (€ 11.968,23) è stata utilizzata - conformemente a quanto previsto dall'art. 20, terzo comma, del D.Lgs. 25/05/2017 n° 75, per la stabilizzazione dell'istruttore direttivo contabile (cat. D1).

La quota annuale di spesa ceduta all'Unione di Comuni "Alta Marmilla" è pari a € 24.000,00.

Ne consegue che, attualmente, il limite di spesa per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile ammonta a € 26.130,84.

Nel corso del triennio 2022-2024 si intende proseguire con i seguenti rapporti di lavoro in essere di personale a tempo determinato:

Categoria	Assunzioni tempo determinato			TOTALE
	Anno			
	2022	2023	2024	
A	1	1	1	1
D	1	1	1	1
T o t a l i	2	2	2	2

Si evidenzia che:

- il posto di istruttore direttivo tecnico è, attualmente, ricoperto con contratto di lavoro ai sensi del comma 1 dell'art. 110 del D.Lgs. 18/08/2000 n° 267. Qualora il contratto venisse risolto prima della sua naturale scadenza, si provvederà al reclutamento ai sensi di tale norma oppure mediante l'utilizzo di personale di altre amministrazioni secondo gli istituti previsti dalla legge o attingendo da graduatorie concorsuali di altri Enti. Tali spese sono escluse dalle limitazioni di cui al D.L. 78/2010 sopracitato, per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 16, comma 1-quater del D.L. 24/06/2016 n° 113, convertito con modificazioni dalla Legge 07/08/2016 n° 160;
- l'assunzione di cui alla categoria A, (cantiere comunale) è interamente finanziata con risorse trasferite dalla Regione Autonoma della Sardegna (art. 29 della L.R. 09/03/2015 n° 5). Tali spese sono escluse dalle limitazioni di cui al D.L. 78/2010 sopracitato, in virtù della prescrizione dettata dall'art. 8, comma 10-bis, del D.L. 24/04/2014 n° 66, convertito con modifiche dalla Legge 23/06/2014 n° 89, la cui efficacia è stata prorogata al 31/12/2022 dall'art. 16-bis del D.L. 30/12/2019 n° 162, convertito dalla Legge 28/02/2020 n° 8.

Nelle more della conclusione delle procedure di reclutamento previste per l'assunzione a tempo indeterminato dell'istruttore di vigilanza, l'ente intende servirsi dell'attività lavorativa di personale di altre Amministrazioni ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n. 311/2004, la spesa annuale presunta prevista è pari complessivamente a Euro 11.144,00.

7 - Contenimento spese

Il comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 27/12/2006 n° 296, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014 n° 90, convertito con modificazione dalla Legge 11/08/2014 n° 114, ha sancito che: "a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Ai sensi dell'art 7, comma 1 del DM 20/03/2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 dello stesso decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Nel prospetto che segue vengono riportati i dati, desunti dai conti di bilancio degli esercizi 2011, 2012 e 2013.

Classificazione	2011	2012	2013
Macroaggregato 101	588.706,91	563.148,00	511.774,00
Macroaggregato 103	0,00	0,00	19.467,98
Macroaggregato 102	41.350,66	36.445,00	37.850,75
Totale spese per anno	630.057,57	599.593,00	569.092,73
Componenti escluse (-)	156.672,78	118.902,00	121.391,01
Componenti assoggettate al limite di spesa	473.384,79	480.691,00	447.701,72
Valore medio triennio 2011/2012/2013			467.259,17

Nella tabella che segue, vengono riportati i dati relativi alla spesa per il personale prevista nel triennio 2022/2024, dalla quale si desume il rispetto del limite imposto dal comma 557-quater anzidetto.

Classificazione	2022	2023	2024
Macroaggregato 101	570.585,26	574.443,01	560.575,25
Macroaggregato 102	25.440,55	25.575,91	25.077,22
Altre spese	121.089,48	121.089,28	121.089,28
Totale spese per anno	717.115,29	721.108,20	706.741,75
Componenti escluse (-)	162.280,57	167.931,83	160.998,20
Maggior spesa art. 7, comma 1, DM 17/03/2020 (-)	167.077,00	167.077,00	167.077,00
Componenti assoggettate al limite di spesa	387.757,72	386.099,37	378.666,55

Cumunu de Abas

Provintzia de Aristanis



Comune di Ales

Provincia di Oristano

Corso Cattedrale, 53

☎ 0783/91131

C.F. 00072510951

<http://www.comune.ales.or.it>

protocollo.ales@legalmail.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(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)

ALLEGATO 2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. Finalità

L'art. 49-bis del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018 prevede che *“la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni”* ed inoltre che rappresenta una *“leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo”*.

Gli enti locali sono dunque tenuti a programmare le attività formative al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

A tal fine l'Amministrazione comunale intende realizzare un investimento continuo sui processi formativi assicurando al personale dipendente una formazione in linea con le esigenze di crescita professionale e di miglioramento delle competenze professionali, anche mediante il coinvolgimento attivo nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa.

Ciò presuppone l'assunzione di un impegno reciproco tra Amministrazione comunale e personale dipendente, flessibile, monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto normativo e gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione comunale.

2. Obiettivi

In linea con principi generali e finalità della formazione di cui al sopra richiamato art. 49-bis gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;

- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

3. Metodologie di formazione

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;
- analisi delle risorse finanziarie disponibili e dei limiti in materia di spesa;
- programmazione degli interventi formativi;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia e la qualità.

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminari, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza (webinar).

4. Destinatari degli interventi di formazione

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente.

Nell'ambito di ciascun Servizio sarà data priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi, titolari di posizione organizzativa, favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

Per le categorie B la formazione può essere tenuta anche dal Responsabile di Servizio, titolare di posizione organizzativa, qualora la materia sia già stata trattata e conosciuta da quest'ultimo.

Saranno pertanto coinvolti i Servizi in cui è strutturato l'assetto organizzativo del Comune:

- Area Amministrativa e Socio-assistenziale
- Area Economico/Finanziaria
- Area Tecnico/manutentiva e di vigilanza.

5. Modalità di attuazione

Il Responsabile di Servizio, titolare di posizione organizzativa provvede all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Servizio.

Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio Responsabile di Servizio la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on-line (webinar) che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Servizio di appartenenza.

Ciascun Responsabile di Servizio dovrà garantire che ogni dipendente partecipi almeno ad un corso di formazione tra quelli previsti per tutto il personale.

I Responsabili di Servizio, titolari di posizione organizzativa, concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario comunale.

6. Contenuti del piano formativo

Le azioni formative che l'Ente andrà ad effettuare nel triennio 2022/2024 riguarderanno in particolare le seguenti aree tematiche:

AREA TEMATICA	PARTECIPANTI
Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy	Categorie B, C e D
Trasparenza, accesso documentale e civico, riservatezza dei dati personali	Categorie B, C e D
Personale (procedure concorsuali, capacità assunzionali e vincoli, FRD)	Categorie C e D
Trasformazione digitale della PA	Categorie B, C e D
Sicurezza informatica nella PA	Categorie B, C e D
Responsabilità dei dipendenti pubblici	Categorie B, C e D
ANPR, CIE, Censimento Continuo, Privacy – Anagrafe	Categorie C e D
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi sotto soglia, procedure MEPA e CATSardegna), RUP nei lavori pubblici,	Categorie C e D
Aggiornamento AUTOCAD	Categorie C e D
Aggiornamento in ambito ambientale e territorio (risparmio energetico, protezione civile, VIA, AUA, SCIA, procedimento sanzionatorio, presidio territorio, etc.)	Categorie C e D
Aggiornamento legge bilancio; aggiornamento contabilità armonizzata ed in ambito e tributario	Categorie B, C e D

Formazione contabile/Finanziaria (es. elementi di contabilità finanziaria per dipendenti comunali addetti a servizi non finanziari)	Categorie B, C e D
Affidamento servizi sociali (convenzioni, Accordi, protocolli, collaborazioni tra P.A. e soggetti del terzo settore)	Categorie C e D
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	Categorie C e D
Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 per dipendenti amministrativi e non amministrativi, nonché per altre categorie specifiche di dipendenti	Categorie B, C e D
Strumenti di comunicazione, relazioni con il pubblico e social media nella pubblica amministrazione	Categorie C e D
Messi notificatori	Categorie B e C

Ciascun Responsabile di Servizio, titolare di posizione organizzativa, sentito il Segretario comunale, potrà individuare specifici corsi o attività di formazione afferenti al proprio Servizio di appartenenza conformemente alle disponibilità di bilancio.

8. Risorse

L'art. 57, co. 2, del D.L. n. 124 del 26.10.2019 (cd. "Collegato fiscale"), convertito con la legge n. 157 del 19.12.2019, ha abrogato i limiti di spesa per la formazione del personale in precedenza fissato al 50 per cento della relativa spesa dell'anno 2009 (limite imposto dall'art. 6, co. 13 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, con la legge n. 122/2010).

In ogni caso, nell'organizzazione dei corsi di formazione (in materia di anticorruzione) numerose sezioni della Corte dei Conti (ex multis, Corte dei Conti, sezione Emilia Romagna, n. 276/2013/PAR del 20.11.2013) avevano già ritenuto legittimamente possibile derogare al tetto di spesa definito dal comma 13 dell'art. 6 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, con la legge n. 122/2010 (ora abrogato).

La spesa per la formazione del personale dipendente ammonta trova copertura finanziaria con le risorse disponibili sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2022/2024.