

Comune di Terrazzo

Provincia di Verona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025.....	5

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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.

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 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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Terrazzo

Indirizzo: Piazzale degli Alpini N°1, 37040 TERRAZZO - VERONA

Codice fiscale/Partita IVA: 82001090230/01729520237

Sindaco: Simone Zamboni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2022: 5

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2022: 2.290

Telefono: 0442-94013

Sito internet: www.comune.terrazzo.vr.it

E-mail: segreteria@comune.terrazzo.vr.it

PEC: comune.terrazzo@legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Comune di Terrazzo ha approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato 2023-2025 con D.C. n. 10 del 18/07/2023; con D.C. n. 11 in pari data ha approvato il bilancio di previsione 2023-2025.

I principali obiettivi delle missioni attivate nel bilancio sono illustrate nel DUPS, pagine 28-30, cui si rinvia.

Inoltre, nel corso del 2022 l'Ente ha ottenuto fondi PNRR chiedendo il finanziamento per alcuni progetti correlati alla digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione, e ha presentato altri progetti per i quali è in attesa di risposta in merito ad eventuali finanziamenti che intende realizzare nel prossimo triennio 2023-2025.

2.2 Performance

A fronte del perseguimento degli obiettivi strategici di cui alle Missioni attivate nel bilancio, sono stati formulati obiettivi operativi specifici-annuali, assegnati ai responsabili dei servizi in base alle rispettive competenze, come da **schede allegate A)** in cui sono riportati per ciascun obiettivo i relativi indicatori di performance.

Si evidenzia che sono stati assegnati i seguenti obiettivi trasversali a tutte le aree:

- Attuazione delibere/tempistica: avvio delle procedure per l'attuazione di quanto deliberato nel tempo ordinario di 2 mesi, salvo diverse indicazioni dell'amministrazione;
- Trasparenza ed anticorruzione: osservanza obblighi di pubblicazione del D.Lgs. 33/2013 e della L. 190/2012 ed osservanza, in generale, delle disposizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) di cui alla successiva sezione 2.3.

Realizzazione operativa degli interventi finanziati con fondi PNRR o fondi strutturali

I Responsabili di area dovranno attuare le attività di verifica e di controllo di cui al "*Quadro sinottico delle attività di verifica e controllo del soggetto attuatore*" contenuto nelle "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori" (circolare MEF-RGS n. 30 dell'11.08.2022), cui si rinvia, nonché quelle ulteriori previste in provvedimenti successivi.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, ha provveduto all'aggiornamento del Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, sulla base delle indicazioni del PNA 2022, come **da allegato B)** che costituisce parte integrante della presente sezione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale n. 38 del 29/04/2022

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in n. due Aree Funzionali:

- Area Amministrativa-Contabile;
- Area Tecnica.

Si dà evidenza dell'organigramma dell'Ente al 31/12/2022.

<i>Area</i>	<i>Responsabile di area</i>	<i>Ufficio</i>	<i>Responsabile del procedimento</i>
<i>Amministrativo Contabile</i>	<i>Sindaco</i>	<i>Segreteria, Elettorale, Istruzione, Cultura, Servizi sociali Protocollo</i>	<i>Monica Gallo</i>
		<i>Tributi Economato Ragioneria Personale</i>	<i>Eleonora Ferrazin Andrea Micheletto</i>
		<i>Servizi Demo- grafici, Mensa scol. Trasporto scol. Lampade votive</i>	<i>Daniele Michelini</i>
<i>Tecnica</i>	<i>Tommaso Girardi</i>	<i>Tecnico</i>	<i>Tommaso Girardi</i>

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile risponde alla finalità di contribuire al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia (riduzione delle assenze). Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo, né ridurre la fruizione dei servizi, a favore degli utenti. Il mantenimento degli standard sarà misurato anche attraverso strumenti partecipativi dell'utenza. Dev'essere garantita la prevalenza del lavoro in presenza.

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Terrazzo è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Si premette che:

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate è necessario per l'ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- può coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- deve indicare nel PIAO – Sezione 3.3 PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, 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.

Con delibera di Consiglio comunale n. 12 del 18/07/2023 è stato approvato il conto consuntivo 2022; pertanto, per determinare le capacità assunzionali per il piano triennale 2023-2025, la presente sezione è formulata sulla base dei dati del rendiconto 2022.

In questa sede vengono determinate sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

C) lavoro flessibile.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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.
---	--

A2. Situazione dell'ente

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti. Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 366.823,25**.

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

In base all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come reso attuativo dal D.M. 17 marzo 2020, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i "Piani triennali dei fabbisogni di personale" e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore-soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del "Fondo crediti dubbia esigibilità" stanziato in bilancio di previsione.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

B2. Verifica situazione dell'Ente a seguito approvazione rendiconto 2022

Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020 sulla base della peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli **ultimi tre rendiconti approvati**, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, 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;
- b) entrate correnti: 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.

Dal prospetto di calcolo delle capacità assunzionali del Comune di Terrazzo per il 2023, predisposto ai sensi del citato decreto del 17.03.2020 e aggiornato a seguito dell'approvazione del rendiconto 2022, si evince che il rapporto tra la spesa di personale 2022 e il valore medio delle entrate correnti triennio (2020/2021/2022), al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità assestato nel bilancio 2022, è pari al 17,27% (**allegato sub C**) mentre sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2010, il valore soglia di massima spesa del personale, per il Comune di Terrazzo facente parte della fascia demografica c) da 2000 a 2999 abitanti, corrisponde al 27,60%, pertanto si rileva che il Comune di Terrazzo risulta "virtuoso";

Il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022	€ 257.404,33	
		= 17,27%
Media entrate netto FCDE	€ 1.490.113,31	

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera c), avendo n. 2.290 abitanti al 31/12/2022.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/20 Anno 2023	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
A	0-999	29,50%	33%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	33%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	27%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	24%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	19%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	14%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	8%	32,80%
I	1500000>	25,30%	4%	29,30%

In presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni

dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera c) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17,27%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M., come previsto dall'art. 5 del D.M. stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti è il seguente:

APPLICAZIONE TAB. 1		PTFP 23/24/25
Numeratore	Spese di personale 2022	257.404,33
Denominatore	Media entr. netto FCDE	1.490.113,31
Percentuale tab. 1		27,60%
Valore massimo teorico		411.271,27
Totale tab. 1		153.866,94

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

APPLICAZIONE TAB. 2		PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018		€ 297.464,89
Percentuale tab. 2		29,00%
Valore massimo teorico		85.974,82
Totale tab. 2		2.964,65

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, quindi il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato;
- la spesa massima di personale per il 2023 è pari ad € 343.379,15 con uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere a tempo indeterminato pari ad € 85.974,82

Il Comune di Terrazzo non ha resti assunzionali relativi agli anni precedenti.

C) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, prevede il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Pertanto le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

I contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

La seguente tabella riassume le spese per lavoro flessibile già autorizzate:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 € 13.844,53

Spesa autorizzata lavoro flessibile:

Anno 2023	
Tipologia lavoro flessibile	
Incarico occasionale	13.844,53
Totale	13.844,53

Si rileva la necessità di autorizzare per il triennio 2023/2025 tutte le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute risulta che nell'ente non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017.

Si dà atto della verifica effettuata da parte di tutti i Responsabili di servizio, depositata in atti, al fine della rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero e eccedenze di personale a seguito dalla quale non sono state rilevate, presso il Comune di Terrazzo, situazioni di soprannumero e eccedenze di personale.

Si conferma pertanto l'inesistenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Relativamente alle verifiche propedeutiche alle assunzioni previste nel presente piano si rileva che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022.
- nel PIAO 2023-2025, Sezione 2.2, va predisposto il Piano della performance, integrato con gli obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano azioni positive).
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione e il rendiconto ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dall'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 05/05/2020, l'amministrazione ha disposto, in quanto ente con popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non tenere la contabilità economico-patrimoniale, secondo quanto previsto dall'art. 232, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 e dal D.M 10 novembre 2020, a partire dal rendiconto della gestione 2019 e per il rendiconto 2022; di avvalersi inoltre della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL, come modificato attraverso il comma 831 dell'art. 1 della Legge n. 145/2018, di non predisporre il bilancio consolidato dell'ente;

L'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 stabilisce gli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*". Si ritiene che il PIAO – Sezione 3.3 PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione

dello stesso a SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

Inoltre l'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere all'assunzione di personale;

La dotazione organica/fabbisogno di personale del Comune di Terrazzo, risulta evidenziata nel l'**Allegato "C"** della presente sezione.

Il sempre maggiore numero di compiti e la molteplice varietà di attribuzioni di funzioni amministrative ai Comuni (sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza nonché la titolarità di funzioni amministrative, proprie o conferite) chiedono una struttura organizzativa dell'ente locale territoriale realmente in grado di rispondere prontamente alle istanze della cittadinanza e degli adempimenti normativi.

Il numero di abitanti al 31-12-2022 è pari a 2.290 e il numero dei dipendenti al 31-12-2022 con contratto a tempo indeterminato è pari a 5.

L'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prevede che *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*.

Il contenuto del presente provvedimento richiede l'informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022

Considerata l'attuale situazione del personale, le capacità assunzionali e quanto indicato nel DUP, per il triennio 2023/2025 risulta necessario prevedere quanto segue:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

anno 2023:

1. Assunzione, con decorrenza 01.10.2023, mediante scorrimento di graduatorie esistenti o mediante concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria, di n. 1 unità di personale appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), con profilo professionale Amministrativo.
2. Assunzione, con decorrenza 01.10.2023, mediante scorrimento di graduatorie esistenti o mediante concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria, di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori (ex cat. C), con profilo professionale Amministrativo.

in alternativa all'assunzione di cui al punto 2

3. Assunzione mediante scorrimento di graduatorie esistenti o mediante concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria, di n. 1 unità di personale appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), con profilo professionale tecnico.

anno 2024:

Assunzione mediante scorrimento di graduatorie esistenti o mediante concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria, di n. 1 unità di personale appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), con profilo professionale Amministrativo.

anno 2025:

Nessuna assunzione.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per ogni anno del triennio considerato, si autorizzano:

- comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche collaborazioni, prestazioni occasionali, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato / contratto a termine, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i., dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;
- tutte le attribuzioni temporanee di mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore (ex art. 52 del d.lgs. n. 165/2001) e tutti gli incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative, che si renderanno necessari e/o opportuni.

Quanto sopra – ed in argomento – andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili). Si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, agli incrementi temporanei d'orario ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale.

3.3.1 Formazione del personale

La formazione avviene sia in presenza che tramite webinar.

Formazione molto utilizzata dal personale dell'ente sono i webinar Ifel. L'Ifel garantisce approfondimenti in diverse materie e permette un aggiornamento costante anche relativamente alle modifiche normative e agli adempimenti a cui sono chiamati gli enti locali.

L'Amministrazione assicura a tutti i dipendenti l'accesso alla formazione di cui sopra, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici anche a rotazione.

Formazione Halley

Secondo quanto previsto dalla direttiva relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" l'Amministrazione, entro il 30 giugno 2023 provvederà all'iscrizione a aderiscano a Syllabus prevedendo conseguentemente attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, entro sei mesi dall'iscrizione.

L'Amministrazione si attiverà per raggiungere l'obiettivo del 55% di personale che parteciperà all'attività di formazione entro il 2024 e almeno il 75% entro il 2025.

A ciascun dipendente pubblico dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

3.3.2 Piano delle azioni positive

Il Comune di Terrazzo ha approvato con deliberazione di Giunta n. 16 del 25/02/2022 il Piano

triennale delle azioni positive per il triennio 2022-2024. Tale Piano viene riconfermato per l'anno 2023 integralmente nella presente sottosezione.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.