

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

## **2023 – 2025**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80  
convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

Approvato con deliberazione Giunta Comunale n. del

### **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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 Comune di Belmonte Piceno, ente con meno di 50 dipendenti, è prevista l'approvazione solo le sezioni del PIAO di seguito elencate:

- 2. Performance e Anticorruzione;
- 3. Organizzazione e capitale umano;
- 4. Monitoraggio.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

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, 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.

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di BELMONTE PICENIO
Indirizzo: <u>PIAZZA LEOPARDI</u>
Codice fiscale/Partita IVA: 81001490440
Partita Iva 00433470440
Sindaco: Ivano Bascioni
Numero dipendenti a t.i. e det. al 31 dicembre anno precedente: sei (6)
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 574
Telefono: 0734/771100
Sito internet: <a href="http://www.comunebelmontepiceno.it/c044008/hh/index.php">http://www.comunebelmontepiceno.it/c044008/hh/index.php</a>
E-mail: <a href="mailto:info@comunebelmontepiceno.it">info@comunebelmontepiceno.it</a>
PEC: <a href="mailto:comunebelmontepiceno@pec.it">comunebelmontepiceno@pec.it</a>

### 1.1 Analisi del contesto esterno

La realtà territoriale di questo Comune, di piccole dimensioni quanto a territorio e popolazione evidenzia un tessuto socio-economico e una popolazione improntati prevalentemente alla cultura della legalità; infatti, sono assenti problematiche relative a criminalità organizzata e vi sono stati negli ultimi anni solo alcuni episodi di microcriminalità.

Con riferimento al Comune non vi sono - a memoria - impatti significativi di ipotesi delittuose nella realtà dell'Ente.

Nel corso del 2016, il territorio del comune di Belmonte Piceno ha subito inoltre diversi danni a seguito degli eventi sismici che si sono succeduti sul territorio marchigiano a partire dal 24 agosto 2016. A seguito delle forti scosse del 26 e del 30 ottobre, il comune è stato anche inserito nel c.d. cratere sismico ed è stato sede di diversi interventi di messa in sicurezza finanziati con i fondi speciali per il sisma. Sono in programmazione, nell'ambito della ricostruzione diverse opere. La principale vede la realizzazione di una nuova scuola.

L'ANAC suggerisce che per gli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, di avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Pertanto si rinvia a dati ed informazioni contenute nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" per il 2020, trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati, disponibile alla

pagina web: <https://www.interno.gov.it/ stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>.

Inoltre, da tenere in considerazione, per ciò che concerne il territorio regionale, anche la relazione semestrale della D.I.A., disponibile alla pagina web: <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>.

Sul versante sicurezza, uno spunto di riflessione comune all'intero territorio regionale, può essere ricavato dall' estratto di un articolo del sito istituzionale dell'ANSA, pubblicato il 25 novembre 2022 a valle della riunione della Conferenza regionale delle Autorità di Pubblica sicurezza che si è svolta lo stesso giorno, nella Prefettura di Ancona. "" Il territorio marchigiano si caratterizza ancora come un territorio esente da infiltrazione criminali, sia in termini più violenti sia di infiltrazione nella società civile, nelle amministrazioni e nella partecipazione ai bandi, ma poiché anche nelle Marche arriveranno notevoli flussi di denaro, derivati sia dal piano triennale che dal Pnrr, è bene tenere alta la guardia, così che anche le burocrazie siano in grado di poter fronteggiare adeguatamente fenomeni che questo territorio non è abituato ad affrontare.

In questo momento non sono emerse situazioni particolari ma alcuni 'processi' in atto inducono in qualche maniera a considerare la massima attenzione per il territorio.

## 1.2 Analisi del contesto interno

La realtà amministrativa del Comune di Belmonte Piceno è di ridottissime dimensioni L'organigramma dell'ente è articolato in 2 aree con 2 titolari di posizioni organizzative (amministrativo-finanziaria e tecnica); non sono presenti figure dirigenziali.

La sede di segreteria è vacante; attualmente è presente un segretario in reggenza.

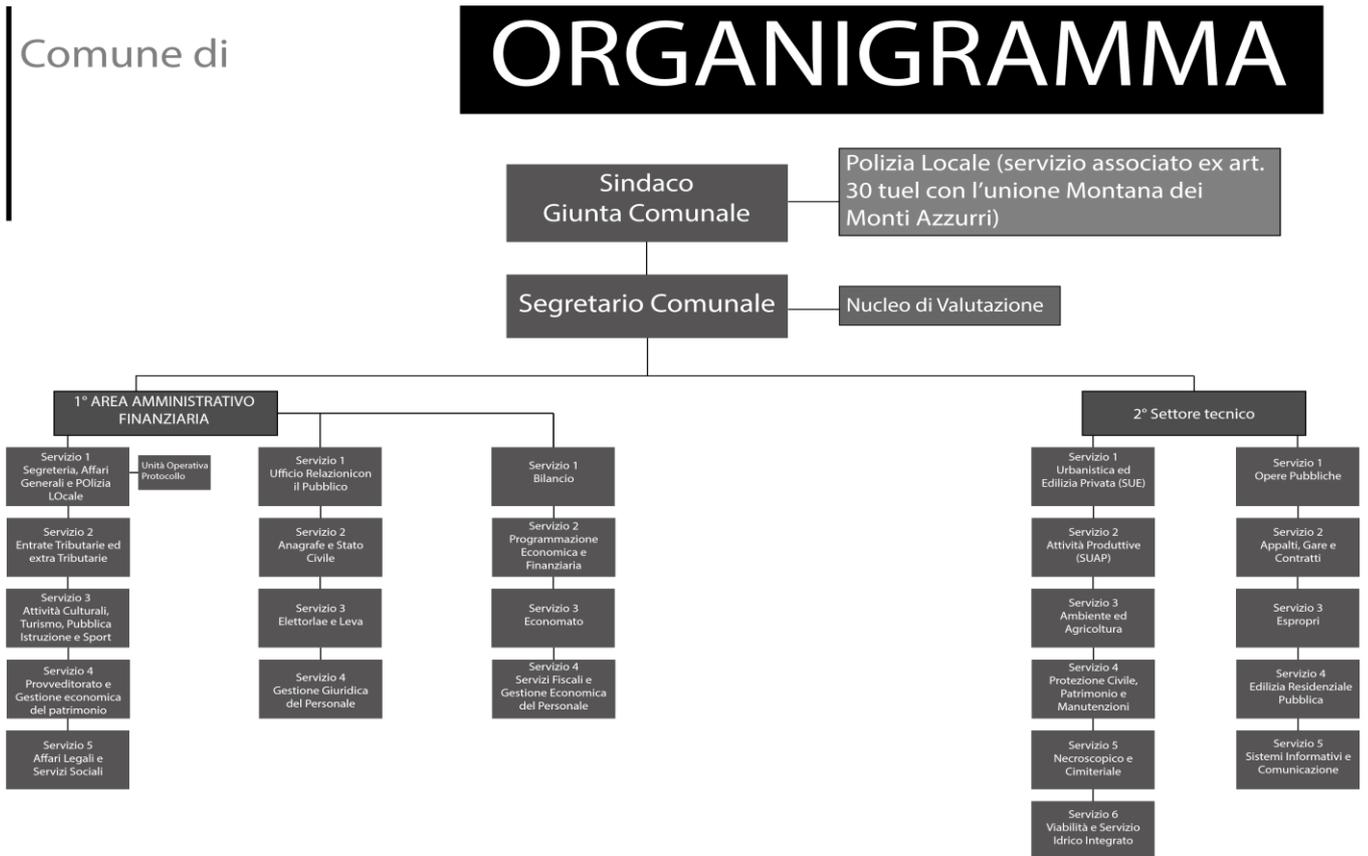
L'ente è stato autorizzato all'assunzione di n. 3 unità di personale a tempo determinato, per fronteggiare i molteplici adempimenti correlati alla situazione emergenziale post sisma 2016 e PNC e di una unità a 18 ore PNRR.

Nonostante le assunzioni straordinarie autorizzate, la molteplicità degli adempimenti correlati al sisma e al PNRR hanno determinato grosse difficoltà di funzionamento della macchina amministrativa a discapito dei tempi procedurali e del benessere organizzativo. La difficoltà maggiore in questi anni, vista la molteplicità dei concorsi in atto, è nell'acquisire e trattenere le professionalità necessarie allo svolgimento dell'attività.

A memoria non risultano accertati episodi corruttivi all'interno dell'Ente, del resto, una realtà organizzativa e amministrativa così limitata non facilita la creazione di quelle sacche di illegalità che invece si riescono ad annidare in grandi strutture burocratiche, dove all'interno dei grandi numeri più agevolmente si può nascondere attività illecite difficilmente smascherabili. Nei confronti del personale non sono stati nell'anno rilevati comportamenti corruttivi e, dunque, non si è dato corso ad alcuna rotazione straordinaria del personale.

Le dimensioni del Paese, del resto, garantiscono un controllo diffuso sull'azione amministrativa e sugli indirizzi politici adottati dall'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, informati praticamente in tempo reale su quanto accade nel comune e peraltro, molto attenti alle dinamiche del comune.

## 1.3 Organigramma dell'ente.



### 1.2.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la sezione Valore Pubblico non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, che qui si ritiene integralmente riportata.

### 2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Gli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente sono riportati nel documento allegato al presente atto **(Allegato 2)**.

### 2.3 Anticorruzione

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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha previsto la facoltà per gli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

Si ritiene di confermare il PTCPT 2021- 2023, sulla base di queste considerazioni:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti e non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;
- non sono pervenute segnalazioni whistleblowing;
- è stato emanato avviso pubblico di consultazione degli stakeholders, in data 15/04/2023, con il quale si informava che l'Amministrazione Comunale intendeva procedere alla conferma del PTCPT del triennio 2021-2023;
- non sono pervenute osservazioni in merito.

Il PTCPT 2021 – 2023 è consultabile al seguente link

<http://www.comunebelmontepiceno.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/151>

### 2.3 Misure per interventi PNRR-PNC

Con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, l'Anac ha adottato il PNA 2022. Il piano, oltre a confermare le prescrizioni contenute nei piani precedenti, rivolge la sua attenzione, in modo particolare, alle attività amministrative relative ai progetti per l'attuazione del PNRR, con particolare riguardo alla consistente dimensione delle risorse a disposizione e alla introduzione di deroghe al codice dei contratti.

Per gli interventi del PNRR, si ritiene sufficiente attuare i controlli previsti dalla normativa vigente, dalle direttive di monitoraggio impartite dalla Ragioneria Generale dello Stato per le singole misure e da quelle previste nel PCPTP 2021-2023 come prima confermato.

Con il presente atto si dispone l'istituzione di unità di missione specifica per il coordinamento dei progetti Pnrr, costituita dai Responsabili di Area e dal Segretario comunale, l'aggiornamento periodico della tabella pnrr, prevista su At.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 AZIONI POSITIVE

Una corretta politica della parità e delle pari opportunità non può che muoversi su due direzioni ugualmente cruciali e strategiche nell'obiettivo di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle donne e degli uomini nell'ambito lavorativo.

Da un lato occorre affrontare le condizioni di disagio o di marginalità che scaturiscono da problematiche di tipo individuale e soggettivo e che sono rapportabili a fattori relazionali, psicologici, familiari, di percorso di vita e di carriera, nell'ottica che il miglioramento della vita lavorativa rappresenta un indice di efficacia del sistema alla pari degli indicatori economici più usuali.

Dall'altro vanno proposti interventi strutturali, di cambiamento di alcune regole organizzative e di gestione delle risorse umane, capaci di rendere operativa la trasformazione individuale che, nei margini del possibile, si può richiedere ai singoli dipendenti.

Se, infatti, i programmi di recupero individuale accrescono le competenze utili, l'autostima e la capacità di relazionarsi attivamente con il proprio ambiente di lavoro, essi rischiano di suscitare aspettative incontrollate ed ulteriori disagi laddove non si riscontrino le opportunità strutturali di trasformazione della propria posizione lavorativa. D'altro canto ogni intervento istituzionale ed organizzativo che non poggi su un ampio consenso e una forte condivisione rischia di trovare difficoltà ed ostacoli che ne impediscono, di fatto, ogni realizzazione.

Si ritiene, dunque, fondamentale che, il Piano di Azioni Positive debba presentare una configurazione tale che garantisca l'equilibrio e l'interconnessione tra gli interventi avviati sul versante sia individuale che strutturale.

Gli anni 2020 e 2021 sono stati caratterizzati dalla Pandemia da Covid 19 e l'accesso agli uffici comunali e l'organizzazione del lavoro sono state condizionate dalle direttive impartite dal Governo per il contenimento della diffusione della pandemia.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2023/2025.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "Rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Il Comune di Belmonte Piceno ha da tempo sviluppato politiche per le Azioni Positive, agevolando per quanto compatibile con le esigenze di servizio, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante introduzione di una maggiore flessibilità nell'articolazione oraria, avendo cura allo stesso tempo di agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utenza.

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Responsabile del Personale.

#### **PRINCIPALI "AZIONI POSITIVE"**

**Obiettivo 1:** Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nello sviluppo della carriera.

**Obiettivo 2:** Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

**Obiettivo 3 :**Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Si prevede l'attuazione della politica di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Sarà garantita, a tutti, la possibilità di usufruire di un'ampia flessibilità di orario senza inficiare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa del comune.

**Obiettivo 4:** Costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) 2024

L'Ente si impegna a costituire, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 183 del 2010, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tenuto conto che il Comune di Belmonte Piceno è un Ente di piccole dimensioni verrà anche valutata la possibilità di costituire il CUG in forma associata.

## 3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

### *Premessa*

Con il termine lavoro agile (o smart working) non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma ci si riferisce ad una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede.

Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla legge numero 81 del 2017.

Il lavoro agile - disciplinato dai richiamati artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 - viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:

- stabilita mediante accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinato da un apposito accordo che deve contenere:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- con riferimento alle prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali, la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della L. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la disciplina dei tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Sul tema, si segnala che il 7 dicembre 2021 è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato, mentre per il settore pubblico sono state adottate le relative linee guida, soprattutto in conseguenza del rientro al lavoro dei dipendenti pubblici dopo l'acme della pandemia da Covid-19.

L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni; il termine di preavviso è elevato a 90 giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un lavoratore disabile (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura).

La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Inoltre, nell'ambito dell'accordo di lavoro agile, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle competenze.

Il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Da parte sua, il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Per quanto concerne la tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali, viene innanzitutto disposto che l'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da comunicare obbligatoriamente al Centro per l'impiego territorialmente competente.

Viene poi specificato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- occorsi in itinere, ossia durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (nei limiti e secondo le condizioni previsti dall'art. 2 del D.P.R. 1124/1965), quando il luogo sia stato scelto, secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Si ricorda, infine, che la Legge di Bilancio per il 2019 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro (secondo la suddetta modalità) fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

Le modalità di esecuzione della prestazione a distanza negli enti territoriali sono puntualmente disciplinate dagli artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

In particolare, l'art. 64 del CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Dato l'esiguo numero di dipendenti all'interno del Comune di Belmonte Piceno e la loro sostanziale infungibilità nelle mansioni, si dà come indicazione ai Responsabili di valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento della prestazione lavorativa a distanza.

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Belmonte Piceno resta comunque regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

#### **DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022**

La dotazione organica del Comune di Belmonte Piceno al 31 dicembre 2023 è quella di seguito riportata.

Categoria D : n. 1 posto ex Istruttore direttivo amministrativo-contabile;

Categoria C : n. 1 Posto Istruttore amministrativo a 24 ore e n. 1 posto istruttore tecnico

Categoria B3: n. 1 posto operaio specializzato

Nella stessa è rappresentato il numero delle unità lavorative in servizio, suddivise per categoria di inquadramento, sulla base della contrattazione nazionale di comparto. Nella dotazione organica, inoltre, è distribuito il personale in servizio al 31 dicembre 2022.

Il personale in servizio a decorrere dal primo aprile è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, gli esiti sono riportati nell'Allegato 1 al presente contratto, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori;

Area degli Operatori esperti;

Area degli Istruttori;

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

#### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

## Normativa

- Commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007). Limite 2008
- Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) all'articolo 33
- Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020)
- Circolare FP 13 maggio 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.
- art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010 (limite lavoro flessibile)
- art. 57, comma 3 – septies La legge 13 ottobre 2020, n. 126, che ha convertito con modificazioni il D.L. 14 agosto 2020, n. 104/2020 che testualmente recita: “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

## Premessa

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla surrichiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

L'Ente prima di procedere alle assunzioni deve procedere al calcolo della propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base alla disciplina prima richiamata che si riporta nel successivo Allegato denominato “**File di calcolo incremento assunzionale DL 34-2019**”.

Sulla base dei dati prima esposti l'Amministrazione intende programmare per il triennio 2023/2025 le assunzioni di personale di seguito riportate:

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

2023	2024	2025
<b>NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2023.</b>	<b>NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2024</b> (eventuale stabilizzazione di n. 1 dipendente di categoria C ove eterofinanziata con fondi sisma ai sensi dell'articolo 57, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104)	<b>NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2025</b> (eventuale stabilizzazioni di n. 2 dipendente di categoria C ove eterofinanziata con fondi sisma e PNC ai sensi dell'articolo

		57, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104)
--	--	--

Il Comune di Belmonte Piceno non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie previste dall'articolo 242 del decreto legislativo n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, e successive modificazioni e integrazioni.

L'ente rispetta il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma consentita dalla normativa vigente data dalla spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e dagli spazi assunzionali determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Il limite della spesa media del personale del 2008 calcolata con i criteri individuati dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006 e dal comma 1 articolo 76 D.L. 112/08 citato, al netto degli oneri, (e quindi al netto delle spese per i nuovi contratti e comprendendo le spese per incarichi di co.co.co. per il personale di cui all'articolo 110 del D. Lgs. n. 267/00 e per tutti i soggetti eventualmente utilizzati, senza estinzione del rapporto, in strutture ed organismi facenti capo all'ente), è risultata pari ad 191946,79 oltre Irap.

La spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, prevista nel bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

La spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile rideterminata a seguito della stabilizzazione, nell'anno 2019, dell'istruttore di vigilanza (articolo 20 comma 3 D.Lgs. 75/2017) è pari ad € 16.900,00.

La spesa di personale per le assunzioni tramite forme di lavoro flessibile prevista nel bilancio di previsione 2023 – 2025, annualità 2023, 2024 e 2025 e derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 l'attuale spesa sostenuta è interamente etero finanziata e quindi non soggetta a limite.

### **Personale a tempo determinato in servizio**

Assunzioni Sisma: n. 2 unità

Assunzione Pnc Sisma : N. 1 unità

Assunzione Pnrr art. 31 : n. 1 unità part-time a 18 ore

Con riferimento all'assunzione PNRR, l'ente, previa richiesta al Ministero, si riserva di utilizzare le economie dell'anno 2022 per l'aumento del nuovo personale da assumere, senza ulteriori oneri per il bilancio dell'ente.

### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Belmonte Piceno ha verificato di non aver personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente.

### ***Certificazioni del Revisore dei conti***

La pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

### **3.3.4 Formazione del personale**

La formazione è un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- Valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

In relazione agli obiettivi strategici generali dell'ente, sono stati individuati le seguenti materie ambiti e materia di formazione

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.

Lsg.81/2008

-corso BASE

Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.

Lsg.81/2008

-corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA

Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010

- AGGIORNAMENTO

RLS - Aggiornamento

Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Comportamento Etico
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Tali corsi saranno svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base" per i neoassunti.

### **Formazione generale e specifica del personale**

- Procedimento amministrativo-Redazione degli atti amministrativi
- Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa
- Gestione amministrativa e contabile dei Progetti Pnrr
- Innovazione tecnologica
- Formazione in materia di specifica competenza, individuate dal Responsabile dell'Area

La strategia di formazione si articola su diversi livelli di formazione:

- a) **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- b) **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza; la modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.
- c) **formazione obbligatoria** in materia di sicurezza sul lavoro; la modalità di realizzazione degli interventi formativi viene definita dall'ufficio Personale, sentito il RSSP e il Responsabile di ciascuna area
- d) **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Nel corso dell'anno saranno possibili ulteriori interventi settoriali di aggiornamento qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

In via di principio, risponde a una logica di buon senso privilegiare, ove parimenti valide, le occasioni formative gratuite, messe a disposizione da altri enti.

L'ente promuove e favorisce in particolare la partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dalla Scuola Formazione Regione Marche e dall'Accademia della Pubblica Amministrazione (Fondazione Gari), i cui corsi sono messi a disposizione gratuitamente a favore di tutti i dipendenti rispettivamente dalla Regione Marche e dalla Provincia di Fermo.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati restituisce una pratica che ogni Responsabile deve sollecitare.

#### **3.2.2.4 Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione**

Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative acquisendo le informazioni dal personale interessato, registrando le giornate e le ore di effettiva partecipazione e

la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

#### 3.2.2.4 Obiettivi e risultati attesi

##### Indicatori e Target:

N. CORSI DI FORMAZIONE CONTINUA: minimo 6 ore per ciascun dipendente

FORMAZIONE OBBLIGATORIA: secondo normativa vigente

AGGIORNAMENTO SICUREZZA SUL LAVORO: Secondo normativa vigente

## 4. MONITORAGGIO

Questo Ente ha meno di 50 dipendenti, non è tenuto a realizzare l'attività di monitoraggio del PIAO prevista dalla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: "Indicazioni operative in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80.", come si evince anche dalla nota di Anci, Prot.n. 64/VSG/SD, esplicativa della circolare stessa.

Al momento il Comune di Belmonte Piceno, in quanto non obbligato ed anche in considerazione della struttura organizzativa particolarmente esigua, non ritiene di attivare nessun ulteriore processo di monitoraggio del PIAO, rispetto a quanto già previsto:

- dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e nella delibera di Giunta Comunale n. 105 del 28/12/2021, per quanto attiene alla "Performance";
- dal PTCPT 2021, confermato per l'annualità 2023 e dall'ANAC, relativamente all'Anticorruzione";
- dall'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", da svolgersi su base triennale dal Nucleo di valutazione, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.