

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.  
4 DEL 30.01.2024**

# SOMMARIO

1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

2 – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 – Valore Pubblico (non tenuti alla predisposizione della presente sezione)

2.2 – Performance

2.3 – Rischi corruttivi e Trasparenza

3 – Organizzazione e Capitale Umano

3.1 – Struttura organizzativa

3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

3.3 - Piano azioni positive

3.4 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

4 – Monitoraggio (non tenuti alla predisposizione della presente sezione)

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 1^ Sezione di programmazione

#### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

##### NOTE

Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'Amministrazione.

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione, quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo email, indirizzo PEC.

##### CONTENUTO

**Sede legale:** c.a.p. 03040 città: SAN BIAGIO SARACINISCO (FR) – STRADA D. D. IACONELLI 31

**Telefono:** 0776-67018

**Sito istituzionale:** <https://www.comune.sanbiagiosaracinisco.fr.it>

**Pec:** [comune.sanbiagiosaracinisco@legalmail.it](mailto:comune.sanbiagiosaracinisco@legalmail.it)

**Codice fiscale:** 00224100602

**Codice ISTAT:** 60061 – **Codice catastale:** H779

**Sindaco:** Antonio Iaconelli

**Segretario comunale:** Mario Guarracino

**Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:** Mario Guarracino

**R.A.S.A.:** in fase di nomina

**Responsabile della protezione dei dati personali:** Sindaco Antonio Iaconelli.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2^ Sezione di programmazione

#### sottosezione 2.2

### PERFORMANCE

#### NOTE

Art. 3, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022

*(la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:*

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;*
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;*
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;*
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.)*

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

*La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:*

- a) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)*
- b) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?*
- c) A chi è rivolto (stakeholder)?*
- d) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?*
- e) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?*
- f) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?*
- g) Da dove partiamo (baseline)?*
- h) Qual' è il traguardo atteso (target)?*

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

*i) Dove sono verificabili i dati (fonte)?*

*Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:*

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);*
- obiettivi di digitalizzazione;*
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;*
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;*
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;*
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.*

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Allegato al Piano delle Performance

SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

**AREA  
AMMINISTRATIVA**

Responsabile: Lia Tamburrini– Decreto Sindacale n. 22 del 16/06/2022

Dipendenti in servizio:

- Amedeo Buzzeo;
- Antonio Andreini.

Principali attività/funzioni del settore:

- Servizi amministrativi;
- Protocollo e pubblicazione atti;
- Servizi scolastici e socio – assistenziali;
- Personale (Trattamento giuridico);
- Segreteria;
- Servizi culturali;
- Contratti;

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- Affari Legali;
- Servizi Istituzionali;
- Messi;
- Stato civile;
- Anagrafe;
- Servizio elettorale;
- Leva;
- Statistica.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### OBIETTIVI DEL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

<b>Obiettivi</b>	<b>Peso</b>	<b>Indicatore di risultato</b>	<b>Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato</b>
Predisposizione atti determinativi e proposte di deliberazione della Giunta e del Consiglio Comunale di competenza dell'Area Amministrativa	20%	Esecuzione degli adempimenti	31/12/2024=100% obiettivo
Attività di ricognizione e monitoraggio del contenzioso	20%	Relazione entro il 31/12/2024	31/12/2024=100% obiettivo
Digitalizzazione atti amministrativi e realizzazione progetti PNRR per transizione digitale	30%	Relazione entro il 31/12/2024	31/12/2024=30% obiettivo
Riorganizzare il servizio di anagrafe e stato civile potenziando l'orientamento dell'utenza e dematerializzando I processi interni allo scopo di velocizzare le prestazioni e ridurre i tempi di attesa	30%	Implementazione attività finalizzata al miglioramento dei servizi	31/12/2024=100% obiettivo

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

#### AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

Responsabile: Lia Tamburrini (Decreto Sindacale n. 22 del 16/06/2022)

Dipendenti in servizio:

Principali attività/funzioni del settore:

- Programmazione e bilancio;
- Contabilità entrate;
- Contabilità spese;
- Contabilità fiscale;
- Trattamento economico dipendenti comunali.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### OBIETTIVI DEL RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO

<b>Obiettivi</b>	<b>peso</b>	<b>Indicatore di risultato</b>	<b>Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato</b>
Predisposizione atti programmatori, Salvaguardia e rendiconto di gestione	35%	Predisposizione proposte per l'approvazione da parte degli organi politici entro le scadenze di legge	Scadenze di legge=100% obiettivo
Attuazione degli istituti contrattuali e degli accordi decentrati. Contrattazione decentrata 2024	35%	Calcolo fondo produttività 2024	30/11/2024 = 100% obiettivo
Tempi medi di pagamento	30%	Riduzione dei tempi di pagamento del 20% rispetto al 2023	Numero giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2023/Numero giorni impiegati per pagamenti fatture 2024

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

**AREA TECNICA – LL.PP. E  
DEMANIO MANUTENTIVA,  
URBANISTICA, PATRIMONIO E  
CIMITERO**

Responsabile: Antonio Iaconelli (Delibera di Giunta n. 80 del 05.12.2023)

Dipendenti in servizio:

- Luciano Donatella
- Patrizia Iaconelli
- Rosalie Valente.

Principali attività/funzioni del settore:

- Opere Pubbliche;
- Controllo e Gestione Servizi Pubblici;
- Gestione demanio Avvio procedure per la vendita dei beni immobili inseriti nel piano delle alienazioni;
- Gestione dei servizi cimiteriali;

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- Manutenzioni;
- Protezione Civile;
- Pianificazione Urbanistica;
- Edilizia Privata;
- Edilizia Residenziale Pubblica;
- Ambiente
- SUAP.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### OBIETTIVI DEL RESPONSABILE DEL SETTORE TECNICO – LL.PP. E DEMANIO

Obiettivi	peso	Indicatore di risultato	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Esecuzione opere pubbliche: Elenco annuale 2024	25%	Dall'approvazione del progetto esecutivo – 60 giorni per l'aggiudicazione dei lavori	31/12/2024 = 100% obiettivo
Gestione servizi cimiteriali	25%	Redazione report	31/12/2024 = 100% obiettivo
Attuazione piano comunale delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari	20%	Vendita immobili	31/12/2024 = 100% obiettivo
Manutenzioni ordinarie e straordinarie	30%	Redazione report	31/12/2024 = 100% obiettivo

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

**SEGRETARIO COMUNALE:** Dott. Mario Guarracino

Principali attività/funzioni del settore:

- Rogito Contratti;
- Supporto agli organi politici
- Verbalizzazione Deliberazioni di Giunta e di Consiglio Comunale;
- Redazione Regolamenti Comunali.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### OBIETTIVI DEL SEGRETARIO COMUNALE

<b>Obiettivi</b>	<b>peso</b>	<b>Indicatore di risultato</b>	<b>Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato</b>
Funzione di collaborazione e assistenza giuridico – amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico – amministrativa alle Leggi, allo Statuto e ai regolamenti	30%	Realizzazione delle azioni di conformità giuridico – amministrativa dell'Ente, in ottemperanza alla normativa	31/12/2024 = 100% obiettivo
Funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione	35%	Redazione degli atti della Giunta e del Consiglio e assistenza a tali organi comunali di indirizzo e gestione	31/12/2024 = 100% obiettivo

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei Servizi	35%	Incontri collegiali e/o singolarmente con i Responsabili. Collaborazione e supporto agli stessi, con funzioni consultive e propositive per, a mero titolo di esempio, regolamenti, convenzioni, contratti e proposte innovative e/o di carattere complesso, contrattazione decentrata	31/12/2024 = 100% obiettivo
---	-----	---	-----------------------------

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2^ Sezione di programmazione

#### sottosezione 2.3

### RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

#### NOTE

Art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

*(la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:*

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno;*
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno;*
- 3) la mappatura dei processi;*
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;*
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;*
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013).*

Preso atto dell'art. 6 del decreto del 30 giugno 2022, n. 132, ad oggetto: "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", il quale testualmente recita:

*"1. Le pubbliche amministrazioni 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:*

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- 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.

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

- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

### **MAPPATURA DEI PROCESSI**

L'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali sopra indicati, è basata sulla rilevazione ed analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi è un modo “razionale” di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente; in particolare consiste nella scomposizione di ogni processo nelle sue varie fasi, identificando, per ciascuna, gli elementi fondamentali; per questo è indispensabile ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione; pertanto l'obiettivo del PNA è che gli enti realizzino la mappatura di tutti i processi.

Essa può essere effettuata con diversi livelli di approfondimento. Dal livello di approfondimento scelto dipende la precisione e, soprattutto, la completezza con la quale è possibile identificare i punti più vulnerabili del processo e, dunque, i rischi di corruzione che insistono sull'ente: una mappatura superficiale può condurre a escludere dall'analisi e trattamento del rischio ambiti di attività che invece sarebbe opportuno includere.

La ricostruzione accurata della “mappa” dei processi organizzativi è un esercizio conoscitivo importante non solo per l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa.

Una buona mappatura dei processi fa emergere duplicazioni, ridondanze e nicchie di inefficienza e consente di apportare miglioramenti all'organizzazione comunale sotto il profilo della spesa

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

*(efficienza allocativa o finanziaria), della produttività (efficienza tecnica), della qualità dei servizi (dai processi ai procedimenti) e della governance.*

*Il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo, in quanto non tutta l'attività di una pubblica amministrazione è riconducibile a procedimenti amministrativi. Quindi il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo.*

*In ogni caso i due concetti non sono tra loro incompatibili: pertanto la rilevazione dei procedimenti amministrativi è sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi.*

*Si ricorda che la ricognizione dei procedimenti e l'individuazione dei loro principali profili organizzativi, oltre ad essere stata esplicitamente prevista già dalla legge 241/90, è oggetto di specifici obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013 (art. 35).*

*Il PNA vigente richiede che nella mappatura vengano evidenziati i seguenti elementi:*

- *individuazione delle responsabilità;*
- *individuazione delle strutture organizzative che intervengono;*
- *indicazione dell'origine del processo (input);*
- *indicazione del risultato atteso (output);*
- *indicazione delle fasi del processo;*
- *i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi.*

**La sottosezione 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA è stata sviluppata nell'Allegato 1 e negli Allegati A, B, C, D al presente PIAO.**

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

### 3^ Sezione di programmazione

#### sottosezione 3.1

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### NOTE

Art. 3 Regolamento DPCM n. 132/2022

*(in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a);)*

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

- *organigramma;*
- *livelli di responsabilità organizzativa,*
- *n. di fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6 – ter, comma 1, del decreto – legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- *ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;*
- *altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.).*

L'ente è strutturato in n. 3 Aree Gestionali:

- Area amministrativa;
- Area Finanziaria;

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

- Area Tecnica – Manutentiva, Urbanistica, Patrimonio e Cimitero, L.L.P.P. e Demanio.

Le unità organizzative afferenti alle specifiche Aree sono così strutturate:

- Area Amministrativa:
  - n. 1 Istruttore
  - n. 1 Operatore.
  
- Area Tecnica – Manutentiva, Urbanistica, Patrimonio e Cimitero L.L.P.P. e Demanio:
  - n. 1 Operatore esperto
  - n. 2 Operatori
  
- Area Finanziaria.

# **COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO**

Provincia di Frosinone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2024- 2026**

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

### 3^ Sezione di programmazione

#### sottosezione 3.2

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

#### NOTE

Art. 4, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022

*(in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.*

*A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:*

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;)*

L'Ente comunale intende adottare il seguente Piano del Lavoro agile 2024-2026:

Art. 1

Indicazioni generali

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

1. Il ricorso al lavoro agile è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- miglioramento delle performance, ivi compresa la riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi e l'aumento delle attività svolte;
- conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro,
- promozione delle pari opportunità,
- incremento del benessere organizzativo,
- riduzione delle assenze,
- riduzione del traffico e del connesso inquinamento.

2. Il lavoro agile è una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante un accordo tra il dipendente e l'ente, che prevede forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e, nel rispetto delle normative dettate, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, nonché con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Può essere svolto presso il domicilio del dipendente e/o in luoghi individuati dall'amministrazione, possibilmente d'intesa con il lavoratore.

4. La relazione sindacale prevista è la informazione preventiva e, a richiesta dei soggetti sindacali o su iniziativa dell'ente, il confronto.

### Art. 2

#### Il trattamento economico e la condizione giuridica dei dipendenti

1. I dipendenti in lavoro agile non possono subire alcuna discriminazione, anche indiretta, in termini di trattamento economico e/o di condizione giuridica, tenendo conto degli istituti economici e giuridici compatibili.

2. Le metodologie di valutazione, sia con riferimento a quelle per la graduazione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa, sia con riferimento a quelle per le prestazioni ed i risultati, vanno adeguate e devono evitare ogni forma di penalizzazione delle prestazioni svolte in questa modalità.

### Art 3

#### Le attività che possono essere svolte in lavoro agile

1. Tutte le attività, tranne quelle che l'ente individua espressamente come tali, possono essere svolte in modalità agile.

2. Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono individuate dai Responsabili dei Servizi, sulla base di un monitoraggio di tutte quelle che coordinano.

3. L'ente, con delibera di giunta, può dettare delle specifiche linee guida.

4. Si ritiene che le seguenti siano incompatibili con il lavoro agile:

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

- Vigilanza urbana;
- Realizzazione di opere pubbliche, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Notifiche;
- Supporto agli uffici da svolgere in presenza;
- Sportelli con contatto diretto con gli utenti;
- Servizi cimiteriali;
- Servizi sociali, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Raccolta e smaltimento dei rifiuti;
- Interventi connessi a condizioni di emergenza, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Supporto agli organi di governo, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio.

### Art. 4

#### Le condizioni

1. Nella effettuazione del lavoro agile occorre garantire il rispetto delle seguenti condizioni:
2. L'invarianza dei servizi resi all'utenza, che deve essere attestata dal Responsabile del Servizio con cadenza almeno settimanale;
3. L'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza, fatto salvo che per i dipendenti cd fragili;
4. L'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile. Tale risultato è raggiunto attraverso uno dei seguenti strumenti: sistemi Multi factor authentication, attivazione di una VPN, utilizzazione della tecnologia VDI, Cloud. Il soddisfacimento di tale requisito è attestato dal Responsabile del Servizio.
5. L'adozione e realizzazione di un piano di smaltimento dell'eventuale lavoro arretrato, ove accumulato;
6. La fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore. Tale vincolo può, con il consenso del dipendente, essere sostituito dalla utilizzazione della dotazione tecnologica del lavoratore, ferma restando la idoneità che deve essere attestata da parte del Responsabile del Servizio;
7. La stipula dell'accordo individuale di cui al successivo articolo 8.

### Art. 5

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

### La scelta dei dipendenti

1. I dipendenti da adibire a lavoro agile sono individuati dai Responsabili dei Servizi, dando corso in via ordinaria alla rotazione e nel numero massimo giudicato compatibile con lo svolgimento ottimale delle prestazioni.
2. Nel caso di richieste più elevate si applicano, nell'ordine, le seguenti preferenze:
  - lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
  - lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - lavoratori cd fragili, sulla base di una attestazione dal medico competente dell'ente;
  - lavoratori che hanno patologie che suggeriscono la riduzione degli spostamenti, sulla base di una attestazione dal medico competente dell'ente;
  - lavoratori che hanno coniugi, partner, familiari fino al terzo grado o affini fino al secondo grado che richiedono un'assistenza continua e che siano conviventi;
  - lavoratori che hanno uno o più figli fino a 14 anni conviventi;
  - lavoratori che hanno una distanza più elevata tra domicilio e luogo di lavoro e viceversa;
  - lavoratori che hanno presentato domanda.
3. Di norma i dipendenti in lavoro agile garantiscono che 3 giorni la settimana sono svolti in presenza.
4. Nella fase di emergenza sanitaria sono collocati a richiesta in lavoro agile in modo permanente tutti i lavoratori cd fragili.
5. Nella fase di emergenza sanitaria il periodo di lavoro svolto in presenza può essere ridotto o annullato. Occorre prevedere fin da subito che nell'arco dell'anno ci sia comunque la prevalenza del lavoro in presenza su quello svolto in modalità agile.

### Art. 6

#### Le misure organizzative

1. L'ente assume tutte le misure organizzative necessarie per garantire lo svolgimento del lavoro agile nelle modalità più idonee per il perseguimento delle finalità per le quali esso è attivato.
2. I lavoratori devono colloquiare ordinariamente con il Responsabile del Servizio di riferimento, con gli organi di governo, con gli altri Responsabili dei Servizi, con i colleghi e con gli utenti.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

3. Il Responsabile del Servizio di riferimento assegna al dipendente in lavoro agile le attività da svolgere, accompagnati da indicatori per la misurazione dell'effettivo svolgimento.

### Art. 7

#### L'orario di lavoro ed il diritto alla disconnessione

1. L'impegno orario nel caso di lavoro agile è quello previsto dai contratti nazionali e dal contratto individuale.
2. La prestazione lavorativa deve essere svolta nell'arco di 5 (ovvero 6) giorni la settimana e nell'arco orario compreso tra le 7,15 e le 19,15.
3. Occorre garantire la mattina un periodo di contattabilità nell'arco temporale compreso tra le 08,30 e le 13,30 e nel pomeriggio nei giorni di martedì e giovedì dalle 15,15 alle 17,45.
4. La verifica del rispetto della presenza giornaliera e dell'orario di lavoro è realizzata attraverso la timbratura a distanza.
5. Nel caso di attività che si protraggono senza interruzioni per oltre 6 ore consecutive, occorre garantire lo svolgimento di una pausa di almeno 30 minuti.
6. A partire dalle 19,30 e fino alle 7,30 del mattino successivo, nonché per le intere giornate di sabato e domenica e per tutte le festività infrasettimanali i dipendenti hanno il diritto di non ricevere e di non rispondere a telefonate, mail, sms, whatsapp e quant'altro proviene dall'ente. Questo diritto non si applica ai dipendenti che sono impegnati in reperibilità o in servizio durante quest'arco orario.

### Art. 8

#### L'accordo individuale ed il progetto

1. Per dare avvio al lavoro agile occorre che vi sia un accordo individuale scritto ed un progetto.
2. Nell'accordo individuale sono comunque contenuti i seguenti elementi: contenuto e durata del progetto; modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; individuazione degli strumenti assegnati; modalità di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro; termini di preavviso; indicazione delle fasce orarie di contattabilità; definizione dei tempi di riposo del lavoratore; previsione che durante tali fasce si deve dare corso all'interlocuzione anche con gli utenti; giornate in cui il dipendente svolgerà la propria prestazione presso gli uffici dell'ente; luogo in cui viene svolto il lavoro agile; indicazione dei diritti e dei doveri connessi a questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; vincolo al rispetto delle misure di salvaguardia; informativa sulla sicurezza; modalità di recesso; indicazione dei giustificati motivi di recesso; obiettivi che devono essere raggiunti dal dipendente; modalità e criteri di misurazione della prestazione.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

3. La prosecuzione del lavoro agile è subordinata alla verifica positiva del grado di raggiungimento degli obiettivi, verifica che deve essere svolta con cadenza almeno mensile.
4. Il progetto può essere a tempo determinato o indeterminato.
5. Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnate e di infrazioni alle modalità di svolgimento, l'ente può recedere e/o può non rinnovare alla scadenza.
6. Il progetto deve indicare quali sono le strutture organizzative interessate, il numero di dipendenti interessati, le modalità di svolgimento della governance e di verifica anche intermedia del suo grado di avanzamento e realizzazione. Deve inoltre indicare le modalità di svolgimento, ivi compresa l'eventuale presenza presso la sede per una parte delle giornate

### Art. 9

#### Le indennità

1. Spettano ai dipendenti tutte le indennità che sono compatibili con lo svolgimento del lavoro agile.
2. Il lavoro straordinario, in tutte le sue forme, non è compatibile con il lavoro agile, per le giornate in cui la prestazione è svolta in tale modalità.
3. I dipendenti in lavoro agile non possono ricevere buoni pasto.
4. I dipendenti in lavoro agile non ricevono alcuna remunerazione dei costi telefonici e/o energetici.

### Art. 10

#### I doveri

1. Si applicano tutte le disposizioni dettate nei codici disciplinari e di comportamento.
2. Il dipendente in lavoro agile è tenuto a garantire la massima riservatezza su tutte le informazioni cui ha accesso e/o che utilizza, nonché ad assumere tutte le iniziative per la loro trasmissione in modo sicuro.
3. Deve assumere tutte le iniziative necessarie per evitare gli accessi non autorizzati a tali informazioni, nonché alle banche dati dell'ente, anche da parte dei propri congiunti. Presta una specifica attenzione alla custodia delle password.
4. Il dipendente custodisce con la massima diligenza gli strumenti che gli sono stati affidati, avendo cura di evitare tutti i possibili danneggiamenti degli stessi.
5. Il dipendente deve avere cura di evitare che essi possano essere utilizzati da soggetti non autorizzati e non può utilizzarli per ragioni personali.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

6. Nel caso di cattivo funzionamento delle apparecchiature informatiche e/o dei collegamenti telematici, deve dare immediata informazione all'ente e cooperare per la loro risoluzione. L'ente può in questi casi richiamare il dipendente allo svolgimento in presenza della prestazione.

7. L'ente può, in presenza di comprovate esigenze di servizio, richiamare il dipendente allo svolgimento in presenza della prestazione.

### Art. 11

#### La formazione

1. I dipendenti devono essere formati su:

- contenuti e modalità del lavoro agile, ivi compresi i diritti e gli obblighi;
- vincoli di salute e sicurezza del luogo di lavoro e della postazione (sicurezza antincendio, requisiti igienici minimi, integrità delle attrezzature, comportamento in caso di anomalie nel funzionamento, impianti elettrici, ergonomia della postazione, etc);
- utilizzazione delle tecnologie informatiche e telematiche;
- rafforzamento del lavoro in autonomia, empowerment, delega decisionale, collaborazione e condivisione delle informazioni.

### Art. 12

#### Il monitoraggio

1. Con cadenza mensile ogni Responsabile del Servizio monitora il grado di raggiungimento degli obiettivi alla cui realizzazione sono impegnati dipendenti collocati in lavoro. Il mancato o insufficiente svolgimento di questa attività determina la maturazione di responsabilità dirigenziale e/o di risultato.

2. Con cadenza annuale l'ente monitora gli effetti del lavoro agile sulla organizzazione e sulla comunità. Tale monitoraggio è effettuato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti sui seguenti elementi:

- Realizzazione degli obiettivi,
- Soddisfazione degli utenti,
- Conseguimento di risparmi,
- Riduzione dei tassi di assenza a qualsiasi titolo,
- Innalzamento della produttività,
- Riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti,

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

- Miglioramento del benessere organizzativo,
  - Riduzione del traffico e miglioramento della qualità dell'ambiente urbano.
3. Agli esiti delle attività di verifica di cui ai precedenti commi sono apportate le necessarie modifiche al presente Piano ed ai singoli progetti di lavoro agile.

### Art 13

#### Le misure di sicurezza

1. Al lavoro agile si applicano le previsioni di cui al D.lgs. n. 81/2008, ivi compresa la sicurezza delle singole postazioni.
2. L'ente fornisce al lavoratore ed al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una specifica in-formativa sui rischi generali ed i rischi specifici; tale informativa è aggiornata con cadenza periodica ed almeno annuale. Della ricezione e comprensione di questi documenti viene rilasciata apposita ricevuta, ove non contenuta nella intesa sottoscritta all'atto del collocamento in lavoro agile. L'ente provvede alla organizzazione di attività di formazione per la prevenzione di questi rischi.
3. I dipendenti sono tenuti a cooperare per l'applicazione delle misure per la sicurezza.
4. I dipendenti in lavoro agile sono tutelati contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali e contro gli infortuni per il normale percorso di andata e ritorno dal domicilio a quello di svolgimento della propria prestazione
5. I dipendenti in lavoro agile devono utilizzare la ordinaria diligenza per garantire la sicurezza delle comunicazioni con le banche dati dell'ente, a partire dalla custodia delle password.
6. I dipendenti in lavoro agile hanno gli stessi obblighi di tutela della privacy previsti nello svolgimento in modalità ordinaria della propria prestazione lavorativa.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

### 3^ Sezione di programmazione

#### sottosezione 3.3

#### PIANO AZIONI POSITIVE

Il Comune di San Biagio Saracinisco sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

GLI OBIETTIVI DEL D.LGS. N. 198 2006 SONO I SEGUENTI:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

L'art. 48 del D. Lgs 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'obiettivo perseguito da detti piani è la pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Comune di San Biagio Saracinisco, attraverso l'adozione del presente piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente piano si pone come obiettivi:

- 1) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- 2) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

#### AZIONI POSITIVE

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Gestione delle risorse umane

Per facilitare l'equilibrio di genere la gestione delle risorse umane sarà improntato sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione;
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento;
- sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato programma.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

### 3^ Sezione di programmazione

#### sottosezione 3.4

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### NOTE

Art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

*(indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.)*

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

*Gli elementi della sottosezione sono:*

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** *alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;*
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** *il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:*
  - a) *capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
  - b) *stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;*
  - c) *stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.*

*In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:*

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** *un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:*
  - a) *modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;*
  - b) *modifica del personale in termini di livello / inquadramento;*

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

- **Strategia di copertura del fabbisogno:** questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - a) soluzioni interne all'amministrazione;
  - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
  - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
  - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - i) concorsi;
  - l) stabilizzazioni;
  
- **Formazione del personale:**
  - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
  - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
  - d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo;)

*Si specifica che, al fine di ottenere risparmi sulla spesa corrente del personale, e vista l'attuale dotazione organica, la formazione per il personale dipendente potrà essere esaustivamente espletata tramite risorse interne.*

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

Si prende atto dell'art. 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, ad oggetto: *“Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”*, il quale al comma 3 dispone che *“3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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.”*; il successivo comma 4 dispone che *“4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”*; il relativo comma 1, lettera c), n. 2 dell'articolo 4 dispone: *“2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;”*.

### **RICOGNIZIONE DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO E/O ECCEDEXENZA DI PERSONALE AI SENSI DELLART 33 DEL D.LGS. N. 165 DEL 2001.**

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 presuppone la previa verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

L'articolo 33 del decreto legislativo n. 165/2001 nel testo modificato, da ultimo, dall'articolo 16 della legge n. 183/2011 (cd. legge di stabilità 2012) impone, infatti, a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza; in mancanza all'ente è fatto divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale.

In ordine alla verifica di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, si rileva che:

- il Comune di San Biagio Saracinisco non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui all'articolo 243 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267, come risulta dal prospetto allegato all'ultimo rendiconto di gestione approvato;
- la spesa di personale nell'esercizio 2023 nonché quella prevista per l'anno 2024 non supera la spesa di personale sostenuta nell'anno 2008 (€ 146.642,00), onde risultano rispettati i vincoli prescritti dall'art 1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006;
- il decreto ministeriale 18 novembre 2020 «Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022», pubblicato sulla GU n.297 del 30-11-2020, che fissa la media nazionale per i comuni con popolazione fino a 499 abitanti in n.1 dipendente ogni 83 abitanti;

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

- l'ente ha al momento in servizio n. 5 dipendenti;
- il rapporto tra i dipendenti in servizio presso il Comune di San Biagio Saracinisco e la popolazione residente alla data del 31/12/2023 (299 ab.) è pari a 1 dipendente ogni 60 abitanti (299/5);

Sulla scorta dei dati sopra indicati, pertanto, risulta che:

- nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2023 dipendenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2023 dipendenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti

### *1) Rappresentazione della consistenza di personale al 31dicembre dell'anno precedente:*

#### **Area Amministrativa:**

- n. 1 Istruttore
- n. 1 Operatore

#### **Area Economico-Finanziaria:**

#### **Area Tecnica – Manutentiva**

- n. 1 Operatore esperto

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

- n. 2 Operatori

### *2) Programmazione strategica delle risorse umane:*

Rilevata la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, per come rappresentata all'interno del DUPS 2024/2026, e considerato che l'ente rientra nella **fascia demografica A), da 0 a 999** abitanti con un valore soglia del 29,5% riferito al calcolo delle spese di personale ai sensi del D. M. 17 marzo 2020. Le cessazioni e l'evoluzione dei fabbisogni di personale previste sono le seguenti:

#### **ANNUALITA' 2024:**

##### **Area Amministrativa**

##### **Area Economico – Finanziaria:**

n. 1 Funzionario Elevata Qualificazione, ex cat. D – Istruttore direttivo contabile – assunto a tempo determinato full-time ex art. 110, comma 2, TUEL (assunzione finanziata per 2/3 con fondi PNRR)

##### **Area Tecnica – Manutentiva**

- n. 1 Funzionario Elevata Qualificazione, ex cat. D - Istruttore direttivo tecnico – assunto a tempo determinato part-time a 18 ore ex art. 110, comma 1, TUEL;

#### **ANNUALITA' 2025:**

Al momento, sulla base dell'attuale organizzazione dell'ente e dello stato delle figure in servizio, come anche della strutturazione dei servizi, ed in assenza di

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

previsione di esternalizzazione degli stessi, si ricalca fundamentalmente la medesima condizione dell'annualità precedente.

### **ANNUALITA' 2026:**

Al momento, sulla base dell'attuale organizzazione dell'ente e dello stato delle figure in servizio, come anche della strutturazione dei servizi, ed in assenza di previsione di esternalizzazione degli stessi, si ricalca fundamentalmente la medesima condizione dell'annualità precedente.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

### **PIANO FABBISOGNO PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026**

Come chiarito dalla Commissione Arconet nella seduta del 14 dicembre 2022, per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO. Ai fini della pianificazione dei fabbisogni di personale, le Linee di indirizzo adottate con Decreto interministeriale 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.215 del 14-09-2022 suggeriscono di abbandonare la logica del turn-over, ossia della mera sostituzione del personale cessato con altre figure identiche, ma spingono le amministrazioni a modellare la propria organizzazione e contestualmente le professionalità da acquisire in relazione ai mutevoli fabbisogni degli utenti.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

In altri termini, il rinnovamento della Pubblica Amministrazione - imposto dal progredire dei bisogni dei cittadini nonché dagli impegni assunti dall'Italia a livello sovranazionale con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - rende necessario un rinnovamento anche della macchina amministrativa dei singoli enti, a partire proprio dalle risorse umane che ne costituiscono la principale leva.

Al tempo stesso, la programmazione del fabbisogno di personale deve essere definita in coerenza con la programmazione complessiva dell'ente, rispetto alla quale si pone in un rapporto di strumentalità.

Tenuto conto, quindi, degli obiettivi strategici dell'Ente, la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 risulta essere la seguente:

<b>N. unità</b>	<b>Struttura organizzativa di assegnazione</b>	<b>PT/FT</b>	<b>Area</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Accesso dall'esterno/Progressione verticale</b>	<b>Tempo indeterminato /Tempo determinato</b>	<b>Anno</b>
<b>1</b>	Area Economica Finanziaria	FT	Area dei Funzionari e delle EQ	Funzionario contabile (assunzione finanziata per 2/3 con fondi PNRR)	Art. 110 comma 2 TUEL	Tempo determinato	2024

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

<b>1</b>	Area Tecnica - manutentiva	PT	Area dei Funzionar i e delle EQ	Funzionario tecnico	Art. 110, comma 1, TUEL	Tempo determinato	2024
----------	-------------------------------	----	--	---------------------	----------------------------	----------------------	------

Con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 29.03.2023 è stata approvata la nuova disciplina dei profili professionali.

# **COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO**

Provincia di Frosinone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2024 - 2026**

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### Disciplina vincolistica in materia di spesa di personale

Occorre ora procedere a verificare la compatibilità della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026, come sopra definita, con i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di spesa di personale.

♦ Limite generale alla spesa di personale previsto dall'art 1, commi 557 e ss. della legge 296/2006

Come noto, il **D. Lgs. n. 75/2017** ha introdotto un nuovo concetto di “**dotazione organica**”, intesa non più intesa come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come un **tetto massimo di spesa potenziale** che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 e ss., della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) per il quale, 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 legge (comma 557-quater) e quindi al triennio 2011-2013.

Quindi, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, è necessario garantire innanzitutto il rispetto del valore della **spesa media di personale riferita all'anno 2008**.

Detto limite si riferisce alla spesa di personale complessivamente intesa e quindi comprensiva, ai sensi del comma 557 bis, anche delle spese *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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”*.

### TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA (Art. 1 c. 557 ss. Legge  
296/2006)

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

# **COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO**

Provincia di Frosinone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2024 - 2026**

# **COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO**

Provincia di Frosinone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2024 - 2026**

# **COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO**

Provincia di Frosinone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2024 - 2026**

# **COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO**

Provincia di Frosinone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2024 - 2026**

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

L'attuale dotazione organica del Comune di San Biagio Saracinisco prevede n. 5 posti coperti:

n. 3 Area degli Operatori

n.1 Area degli Operatori esperti;

n. 1 Area degli Istruttori;

La nuova dotazione organica del Comune di San Biagio Saracinisco prevede n. 7 posti coperti:

n. 3 Area degli operatori

n.1 Area degli Operatori esperti;

n. 1 Area degli Istruttori;

n. 2 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

AREA	Posti coperti alla data del presente Piano		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire a tempo indeter minato
	FT	PT	FT	PT	
Funzionari della Elevata	0	0	1 Funzionario	1	

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

<b>Qualificazione</b>			contabile (assunzione finanziata per 2/3 con fondi PNRR)	Funzionario Tecnico 18 ore Anno 2024	<b>29854,31</b>
<b>Istruttori</b>	1				<b>32.517,17</b>
<b>Operatori Esperti</b>		1			<b>18.076,56</b>
<b>Operatori</b>		3			<b>40.342,35</b>

Il prospetto che precede dimostra la coerenza della spesa complessiva di personale per l'anno 2024 compresi accessori (pari ad € **134.540,00**) comprensiva della nuova assunzione programmata, con il limite di spesa potenziale (dotazione organica) nel rispetto del limite di spesa del 2008 (pari ad € 146.642,00).

♦ Limite specifico previsto dall'art. 33 del D.L. 34 del 2019 per le assunzioni a tempo indeterminato

Per le sole **assunzioni di personale a tempo indeterminato**, è poi prevista una specifica disciplina vincolistica, fondata in precedenza sul criterio del turn over e oggi sul nuovo criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, introdotto dall'**art 33 del D.L. n. 34 del 2019 (cd. decreto Crescita)**, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

La disposizione citata (art. 33 del D.L. 34/2019) stabilisce che: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei*

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

*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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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”.*

Il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17 marzo 2020 ha dato attuazione al citato art. 33 del D.L. n. 34/2019, prevedendo l'effettiva decorrenza del nuovo regime dal 20 aprile 2020 ed individuando, tra l'altro, i valori- soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto fra 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 nel bilancio di previsione.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Nel dettaglio, sono state individuate due distinte soglie che danno luogo a tre possibili casistiche:

- a) comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "virtuosi"), che, ai sensi dell'art. 4 del decreto attuativo in commento 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- b) comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- c) comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "non virtuosi") che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando unturn over inferiore al 100 per cento.

**DETERMINAZIONE LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI AI SENSI DEL D.M. 17.03.2020**

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Tabella 1 – art.4 D.M. 17.03.2020

Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

FASCE DEMOGRAFICHE		
DA	A	VALORE SOGLIA
0	999	<b>29,50%</b>
1.000	1.999	<b>28,60%</b>
2.000	2.999	<b>27,60%</b>
3.000	4.999	<b>27,20%</b>
5.000	9.999	<b>26,90%</b>
10.000	59.999	<b>27,00%</b>
60.000	249.999	<b>27,60%</b>
250.000	1.499.999	<b>28,80%</b>
1.500.000	50.000.000	<b>25,30%</b>

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025

<b>Abitanti al 31.12</b>			
<b>2023</b>	<b>299</b>		
	<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>29,50%</b>	<b>A</b>

Tabella 2 – art.5 D.M. 17.03.2020

### Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

FASCE DEMOGRAFICHE						
DA	A		2020	2021	2022	2023
0	999	a	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%
1.000	1.999	b	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%
2.000	2.999	c	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%
3.000	4.999	d	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%
5.000	9.999	e	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%
10.000	59.999	f	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%
60.000	249.999	g	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%
250.000	1.499.999	h	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

Tabella 3 – art.6 D.M. 17.03.2020

Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

FASCE DEMOGRAFICHE		
DA	A	VALORE SOGLIA
0	999	33,50%
1.000	1.999	32,60%
2.000	2.999	31,60%
3.000	4.999	31,20%
5.000	9.999	30,90%
10.000	59.999	31,00%
60.000	249.999	31,60%
250.000	1.499.999	32,80%
1.500.000	50.000.000	29,30%
<b>Abitanti al 31.12</b>		

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	ANN O 2023		
	ANN O 2022	VALORE 314	FASCIA a
Popolazione al 31 dicembre			

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022 (a)	154.664,01 €	(I)
<b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2022</b>	(a1)	154.664,01€	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	531.129,55 €	
	2021	471.911,64 €	
	2022	588.112,80 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		530.384,66 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	34.179,98 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	496.204,68 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		29,16%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		33,50%

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

### COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

<b>Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) &lt; o = (d))</b>			
	(f)	-8.283,63€	
<b>Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1</b>			
	(f1)	€	
<b>Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024</b>			
	2024 (h)		35,00%
<b>Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)</b>			
	(i)	€	
<b>Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")</b>			
	(l)	0,00 €	
<b>Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)</b>			
	(m)	€	
<b>Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali</b>			
	(m1)	146.380,38 €	

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024- 2026

- (a1) + (m)			
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	€	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o)	146.380,38 €

La spesa di personale del Comune di San Biagio Saracinisco risultante dall'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2022), al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, è pari ad € 154.664,01.

La media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (rendiconti 2022, 2021 e 2020), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, è pari ad € 530.384,66.

Il rapporto tra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato, come sopra calcolata, e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, come sopra calcolata, è pari al 29,16% e risulta pertanto inferiore al valore soglia (29,50%) previsto dall'art 4, comma 1, del DM 17 marzo 2020, Tabella 1.

Il Comune di San Biagio Saracinisco, pertanto, rientra tra i Comuni che rispettano i valori espressi nella Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4.

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

Provincia di Frosinone

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Di conseguenza, ai sensi dell'art 4, comma 2 del DM 17 marzo 2020, il Comune di San Biagio Saracinisco può 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.