

Comune di Lapedona

Provincia di Fermo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

1.1 Analisi del contesto esterno

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2. Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (rimando al nuovo Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Lapedona 2024/2026 allegato al PIAO come Allegato 3)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa dell'Ente

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

4. MONITORAGGIO

ALLEGATO 1 – Piano Strategico degli obiettivi 2024

ALLEGATO 2 – Piano Azioni Positive 2024/2026

ALLEGATO 3 – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) triennio 2024-2026

Allegato 3.1 – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

Allegato 3.2 – Misure generali e specifiche trattamento rischi

Allegato 3.3 - Elenco obblighi trasparenza Lapedona

-  01 - PIAO Modulo segnalazione conflitto di interessi
-  02-PIAO Autorizzazione incarico extraistituzionale
-  03- PIAO modulo richiesta contributo sovvenzione
-  04_PIAO_modulo_richiesta_autorizzazione_a_incarico_ex_53_d_lgs165
-  05_PIAO_MODULO_DICHIARAZIONE_RUP_ASSENZA_CONFLITTO_SINGOLA_PROCEDURA
-  06_PIAO_modulo_DICHIARAZIONE_RISPETTO_DIVIETO_PANTOUFLAGE_OPERATORE
-  07_PIAO_MODULO_DICHIARAZIONE_RISPETTO_DIVIETO_PANTOUFLAGE_DIPENDENTI
-  08_PIAO_MODULO_DICHIARAZIONE_ASSENZA_CONFLITTO_INTERESSI_P_O_
-  09 - PIAO dcitura conflitto interessi determinazioni
-  10 - PIAO criteri_generali_in_materia_di_incarichi_vietati
-  10 - PIAO diciture contratti anti pantouflage
-  11 - PIAO Modello_inconferibilità_e_incompatibilità
-  MODULO N. 1 - DICHIARAZIONE ASSENZA DOPPIO FINANZIAMENTO
-  MODULO N. 2 - DICHIARAZIONE ASSENZA CONFLITTO INTERESSI P.O.
-  MODULO N. 3 - DICHIARAZIONE RUP ASSENZA CONFLITTO SINGOLA PROCEDURA
-  MODULO N. 4 - DICHIARAZIONE RISPETTO DIVIETO PANTOUFLAGE OPERATORE ECONOMICO
-  MODULO N. 5 - DICTURE CONTRATTI ANTI PANTOUFLAGE
-  MODULO N. 6 - DICHIARAZIONE RISPETTO DIVIETO PANTOUFLAGE DIPENDENTI CESSATI
-  MODULO N. 7 - DICHIARAZIONE TITOLARE EFFETTIVO
-  MODULO N. 8 - DICHIARAZIONE TITOLARE EFFETTIVO ASSENZA CONFLITTO SINGOLA PROCEDURA

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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge

6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022,

n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

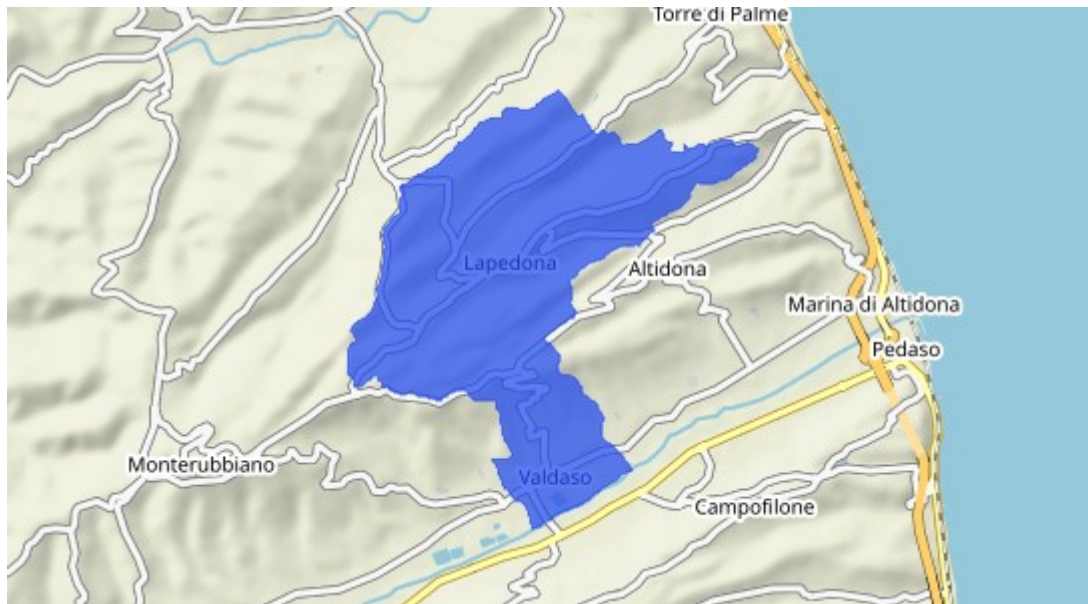
L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 20/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 20/12/2023.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Comune di Lapedona

Indirizzo: Piazza Giacomo Leopardi, 2 Lapedona - FM

Codice fiscale/Partita IVA: 00357010446

Sindaco: Dott. Giuseppe Taffetani

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 6

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 1155

Telefono: 0734 936321

Sito internet: <http://www.comunedilapedona.it>

PEC: lapedona@pec.ucvaldaso.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Lapedona (FM) sorge su un crinale a circa 6 km dal mare, è un tassello del sistema insediativo policentrico del territorio italiano e delle Marche, dove geografia e storia hanno creato gli ambiti territoriali. Dopo gli insediamenti vallivi di età romana e le strutture fortificate dei secoli bui sulla sommità dei crinali, in età moderna l'espansione si è spostata con uno sviluppo lineare lungo la costa sulle linee principali di comunicazione, con il tessuto produttivo lungo le valli. Prima castello di Fermo, poi Comune autonomo, ha sempre avuto un'economia prevalentemente agricola. Oggi conta 1169 abitanti, dopo un calo tra 1971 e 1981, l'andamento è ora stabile, ma Lapedona ha le stesse dinamiche e criticità dei centri storici italiani, di borghi e piccoli Comuni: le famiglie si sono insediate o spostate nei nuovi quartieri, "fuori dalle mura", dove si dorme e da cui si parte ogni giorno per raggiungere il posto di lavoro fuori dal territorio comunale.

Già privo di insediamenti produttivi, vive un momento di crisi economica riconducibile al contesto Nazionale post pandemia dell'ultimo triennio, ma nonostante questo, rimane fortemente legata alla propria cultura e alle proprie tradizioni fatte di legami familiari e di dedizione al lavoro.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione 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 della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 20/12/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Il Comune di Lapedona è un Ente con meno di 50 dipendenti per cui non è tenuto alla compilazione di questa sezione, ma ha comunque provveduto a redigere un Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della Performance per il triennio 2024-2026 e, in particolare, per l'anno 2024, allo scopo di evidenziare gli obiettivi che l'Amministrazione comunale intende perseguire e, nel contempo, consentire l'erogazione del trattamento salariale accessorio legato al raggiungimento dei risultati fissati dall'Amministrazione.

Si veda allegato Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della performance (allegato 1)

- il Piano delle Performance 2024-2026, di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009, che definisce gli

obiettivi gestionali assegnati ai Responsabili di Settore, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi strategici approvati con il DUPS, già approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 20.12.2023;

- il Piano delle Azioni Positive triennio 2024-2026, approvato, dal Comune di Lapedona con deliberazione della Giunta comunale, n. 4 del 17.01.2024

Si veda allegato Piano delle azioni positive 2024-2026 (allegato 2).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con il presente PIAO viene approvato anche il nuovo PTPCT del Comune di Lapedona per il triennio 2024/2026 che viene allegato (Allegato 3) come parte integrante e sostanziale dello stesso e al quale si rimanda.

2.3.1 Formazione

Per quanto riguarda la formazione del personale, data la sostanziale omogeneità nella individuazione del livello di rischio per ogni articolazione della struttura dell'ente, sono obbligati ai percorsi di formazione annuale i Responsabili di area, nonché tutti i dipendenti che siano titolari di funzioni o incombenze di particolare rilevanza o responsabilità rispetto alle attività a rischio corruzione.

Il RPCT attua la formazione interna dei Responsabili di area e lo aggiorna periodicamente sulle novità legislative di interesse per l'area di competenza. Evidenzia i rischi nella gestione dei processi e indirizza le azioni verso la più prudente delle interpretazioni possibili in caso di normativa particolarmente complessa, generica o comunque di difficile applicazione nei casi concreti che dovessero verificarsi. In relazione alle risorse annualmente messe a disposizione dall'Amministrazione, ai tempi, alla complessità delle norme eventualmente introdotte dal legislatore, sentiti comunque i Responsabili, può proporre un programma di formazione mirato, ricorrendo a professionalità esterne o a moduli predisposti da agenzie/società di formazione. Con riferimento ai temi affrontati nei percorsi di formazione, i Responsabili sono tenuti ad informare/formare il personale dipendente assegnato. Di tale attività sarà dato atto al RPCT. Al fine di coinvolgere anche il livello politico amministrativo e di consolidare la consapevolezza relativamente alle misure di anticorruzione e trasparenza, ai percorsi formativi organizzati dall'Ente dovranno essere invitati a partecipare anche tutti gli amministratori.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione interna del Comune risente, certamente in modo negativo, della progressiva riduzione del personale, peraltro in doveroso adempimento ad una politica, confermata negli anni, di contenimento delle spese di personale, che per il Comune costituisce una oggettiva difficoltà. A tale difficoltà si dovrà ovviare con adattamenti della struttura organizzativa in modo da rispondere ai crescenti obblighi di carattere formale e sostanziale, pur a fronte di una diminuzione delle unità. Attualmente l'organizzazione del Comune è articolata in n. 4 Aree di attività di massima dimensione. Nello specifico le aree sono le seguenti:

- a) Area Amministrativa
- b) Area Finanza e Tributi
- c) Area Tecnica Manutentiva
- d) Area S.C.A.L.E. e Servizi cimiteriali

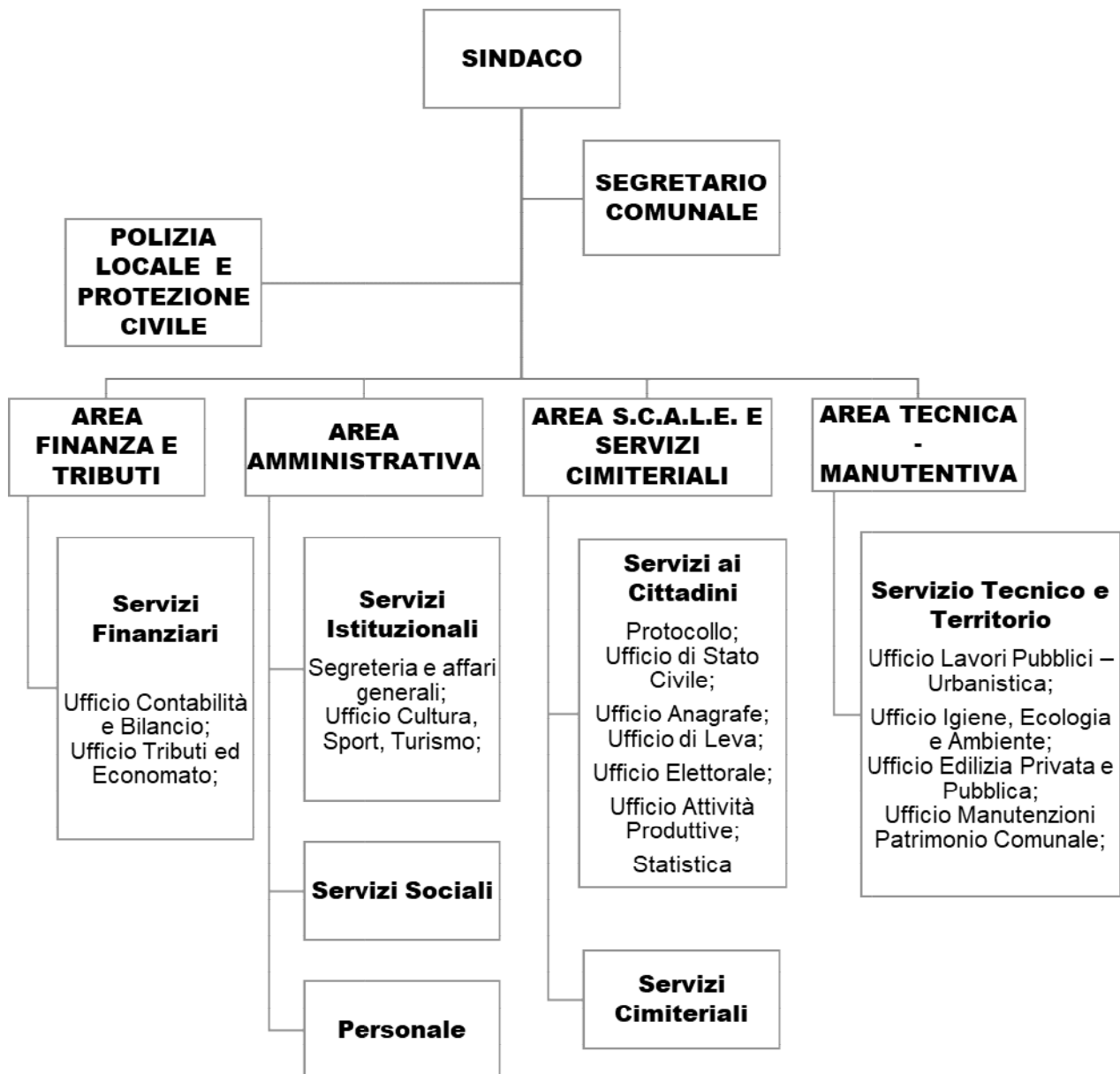
l'area a) ha come Responsabile un istruttore,
l'area b) ha come Responsabile un Funzionario,
l'area c) ha come Responsabile un Funzionario,
l'area d) ha come Responsabile un istruttore.

La dotazione organica prevede n. 6 dipendenti in servizio a tempo indeterminato e n. 1 dipendente a tempo parziale e determinato col regime dello “scavalco d'eccedenza” ex art. 1 c. 557 L. 311/2004.

Il Servizio di Polizia Locale, è gestito tramite convenzione stipulata con il Consorzio Polizia locale Monti azzurri e servizi (Delibera di Giunta Comunale n. 22/2023).

3.1.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 14/03/2023



3.2 Organizzazione del lavoro agile

La disciplina generale del lavoro agile negli Enti locali è contenuta, per quanto non normato dalla L. n. 81/2017, dagli artt. 63 e ss. del CCNL 16/11/2022.

L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022, recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi e per gli effetti del quale l'attuazione del lavoro agile è vincolata al rispetto delle seguenti condizionalità:

1. invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;
3. adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
5. fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione – nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie o, in alternativa, l'utilizzo di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
6. stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della L. n. 81/2017;
7. prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

Per "*Lavoro agile*" si intende una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro connotata da un'organizzazione delle attività per cicli, fasi e obiettivi e dallo svolgimento di parte dell'attività all'esterno della sede lavorativa senza vincoli di spazio e di orario, entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, e nel rispetto della fascia di contattabilità.

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, ad un incremento di produttività;
- b) favorire un'organizzazione ispirata a principi di flessibilità, autonomia e responsabilità e fondata su legami di fiducia, nell'ottica del superamento della logica del mero controllo visivo;
- c) favorire la digitalizzazione e la dematerializzazione delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo comunque il miglior impatto per l'utenza in termini di accessibilità, anche da remoto, ai servizi erogati dalle strutture regionali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita - lavoro dei dipendenti;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- f) contribuire alla razionalizzazione nell'utilizzo degli spazi, delle sedi di lavoro e delle dotazioni tecnologiche realizzando economie di gestione.

Il lavoro agile si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Lapedona, ad eccezione dei dipendenti che, nello svolgimento della prestazione lavorativa, necessitano di un costante utilizzo di macchinari e strumentazioni specifiche e pertanto non possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operai, autisti, vigili urbani) ai sensi dell'art. 64 del CCNL 16/11/2022.

L'Amministrazione favorisce l'accesso al lavoro agile, per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità come ad esempio i dipendenti che abbiano un familiare in situazione di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ai "soggetti fragili".

L'accesso al Lavoro Agile prevede la stipula di un contratto individuale per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno gli elementi essenziali come riportati nell'art. 65 del CCNL del 16/11/2022.

I risultati raggiunti in modalità agile sono oggetto di apposito report che il dipendente è tenuto ad elaborare a cadenza giornaliera, settimanale e mensile secondo le indicazioni fornite dal proprio Responsabile.

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

L'attuale posizione del Comune di Lapedona prevede quanto segue:

1 - SPESA PROGRAMMATA E VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA (ex art. 1 comma 557)

a) la spesa programmata relativamente al triennio 2024/2026 consente il rispetto del tetto di spesa della media triennale 2011-2013 delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali ed altre voci escluse;

Voce	Previsione di spesa		
	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato e a tempo determinato	147.978,71 €	147.978,71 €	147.978,71 €
Retribuzione segretario comunale in convenzione: competenze e oneri	21.070,12 €	21.070,12 €	21.070,12 €
Retribuzione di posizione/risultato P.O.	15.500,00 €	15.500,00 €	15.500,00 €
Oneri contributivi a carico ente	44.125,02 €	44.125,02 €	44.125,02 €
IRAP	15.758,94 €	15.758,94 €	15.758,94 €
Fondo produttività e lavoro straordinario (oneri e IRAP compresi)	21.920,55 €	21.920,55 €	21.920,55 €
TOTALE SPESE PERSONALE	266.353,34 €	266.353,34 €	266.353,34 €
SPESA DI PERSONALE	266.353,34 €	266.353,34 €	266.353,34 €
LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013			272.994,53 €
SALDO POSITIVO	6.641,19 €	6.641,19 €	6.641,19 €

b) si dà atto che l'attuale struttura dotazionale dell'Ente non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale;

2 - CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI

(Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020)

Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha

introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla

L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede 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 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1155
Anno Corrente	2024

Prima soglia	Seconda soglia
28,60%	32,60%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
35,00%	73.717,63 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	765.785,45 €
Penultimo rendiconto	698.011,24 €
Terzultimo rendiconto	826.783,54 €

FCDE	26.343,94 €
Media - FCDE	737.182,80 €
Rapporto Spesa/Entrate	
31,70%	

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
-	-

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	233.664,73 €
Anno 2018	210.621,80 €

Collocazione ente	
Seconda fascia	

Margini assunzionali	
0,00 €	

FCDE	
-------------	--

Utilizzo massimo margini assunzionali	
-	

Incremento spesa
È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

3 - PROGRAMMA ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024/2026:

Tempo indeterminato

ANNO	ASSUNZIONI PREVISTE
24	Nessuna
25	Nessuna
26	Nessuna

Tempo determinato

l'Ente in deroga agli ordinari limiti, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 31-bis del d.l. 152/2021, ha previsto assunzioni a tempo determinato per l'attuazione dei progetti PNRR

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, l'Ente si avvale di un funzionario tecnico extra ufficio, part time 25% finanziato parzialmente da fondi regionali, per sopperire ad esigenze di servizio sempre nel rispetto del vincolo di spesa previsto dalla normativa.

Si dà atto che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi e in relazione ai vincoli derivanti da norme che disciplinano le assunzioni negli Enti Locali

4 – DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026:

DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026				
AREA SCALE – SERVIZI CIMITERIALI				
Figura Professionale	Area	Dotazione organica	n. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Amministrativo con posizione organizzativa	Istruttori	1	1	-
AREA AMMINISTRATIVA				
Figura Professionale	Area	Dotazione organica	n. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Amministrativo	Istruttori	1	1	-
AREA FINANZA - TRIBUTI				
Figura Professionale	Area	Dotazione organica	n. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Direttivo Contabile	Funzionari	1	1	-
AREA TECNICA - MANUTENTIVA				
Figura Professionale	Area	Dotazione organica	n. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Tecnico – Posizione organizzativa	Istruttori	1	1	-
Autista Scuolabus – Operaio specializzato	Operatore esperto	1	1	-
Operaio Specializzato – manutentore – autista scuolabus	Operatore esperto	1	1	-
TOTALI		6	6	-
Vigile Urbano – Funzione delegata	Istruttore	Convenzione servizio polizia locale	1	part-time 12h/sett
Responsabile area tecnico manutentiva	Funzionari	regime dello “scavalco d’eccedenza” ex art. 1 c. 557 L. 311/2004	1	T.D. part-time 10h/sett

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si provvede ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e dei Servizi ad essi assegnati, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Area sarà effettuato secondo i seguenti passi.

I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta indicando:

- la percentuale di avanzamento dell'attività;
- la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.