COMUNE DI CASALGRASSO
Provincia di Cuneo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**		
		NOTE
Comune di	CASALGRASSO	
Indirizzo	Piazzale Cavalieri di Vittorio Veneto, n. 8	
Recapito telefonico	011 975650	
Indirizzo internet	www.comune.casalgrasso.cn.it	
e-mail	anagrafe.casalgrasso@ruparpiemonte.it	
PEC	comune.casalgrasso.cn@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	86001710044	
Sindaco	Giovanni Donetto	
Numero dipendenti al 31.12.2023	5	
Numero abitanti al 31.12.2023	1.444	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	*NON COMPILARE*

2.2 Performance	*NON COMPILARE*

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si riporta il Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 22.01.2024.

OGGETTO: Conferma per l'anno 2024 del Piano Anticorruzione inserito nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione 2023/2025 approvato con deliberazione n. 32 del 24 luglio 2023.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa (art. 1, comma 1, della legge 7/8/1990 n. 241 e smi);

l'art. 48 del decreto legislativo 18/8/2000 n. 267 (TUEL) e smi;

l'art. 6 del DL 80/2021 (come convertito dalla legge 113/2021), il DM 30/6/2022 n. 132 ed il DPR 24/6/2022 n. 81;

PREMESSO CHE:

l'art. 6 del DL 80/2021 (come convertito dalla legge 113/2021) obbliga le amministrazioni pubbliche ad elaborare il Piano integrato di azione e organizzazione (PIAO);

con l'approvazione del PIAO, il legislatore intende assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi per cittadini e imprese, conseguire la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche di quelli relativi al diritto di accesso (art. 6, comma 1, DL 80/2021);

secondo il DM 132/2022, il PIAO è composto da una scheda introduttiva e tre "sezioni", organizzate in "sotto sezioni"; il documento si articola in:

1. scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione (la sezione è organizzata nelle sotto sezioni: valore pubblico, performance, rischi corruttivi e trasparenza);
3. sezione Organizzazione e capitale umano (declinata nelle sotto sezioni struttura organizzativa, lavoro agile e piano triennale dei fabbisogni di personale);
4. sezione Monitoraggio, che reca strumenti e modalità di verifica dell'attuazione del PIAO, incluse le indagini sulla soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili;

DATO ATTO CHE:

- come sopra precisato, il PIAO contempla una sottosezione dedicata a **Rischi corruttivi e trasparenza**; la sottosezione sostituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza che, pertanto, non dovrà essere elaborato ed approvato (DPR 81/2022 art. 1, lett. d);
- il PIAO 2023-2025, comprensivo della citata sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, è stato

approvato con deliberazione n. 32 del 24/07/2023;

- a norma del **Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17/1/2023 (deliberazione n. 7),** le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione con un provvedimento espresso;
- è possibile confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO vigente, sempreché non si siano verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;
4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

ACCERTATO ed ATTESTATO che nessuna delle condizioni di cui ai precedenti Punti 1-4 si è verificata, questo esecutivo intende approvare e confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione n. 32 del 24/07/2023;

la suddetta sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza, come confermata, verrà poi inserita nel PIAO in corso di aggiornamento relativo al periodo 2024/2026;

Visto il comunicato dell'ANAC pubblicato in data 15.01.2024 che conferma che: *"per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del Piao è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026. L'adozione del Piano Anticorruzione resta fissata al 31 gennaio 2024.*
Va ricordato che, secondo quanto stabilito dal Piano nazionale Anticorruzione 2022, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti godono di un'importante semplificazione. Dopo la prima adozione, possono confermare nel triennio la programmazione adottata nell'anno precedente, se non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; o non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; o non siano stati modificati gli obiettivi strategici. Tale conferma deve avvenire con atto motivato dall'organo di indirizzo."

VISTI:

la Legge 6 novembre 2012, n. 190;

la Legge 7 agosto 1990, n. 241;

il Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

il Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 (

il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33

il Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39

il Decreto del presidente della repubblica 16 aprile 2013, n. 62

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio – Segretario Comunale in ordine alla presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/00 e s.m.i.;

tutto ciò premesso, con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

1. di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziale del dispositivo;

2. di confermare, per l'anno 2024, il Piano Anticorruzione inserito nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione 2023/2025 approvato con deliberazione n. 32 del 24/07/2023;

Inoltre, la giunta,

valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento, allo scopo di rendere efficace quanto prima l'intero PIAO, con ulteriore votazione, all'unanimità

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione (art. 134 co. 4 del TUEL).

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La Struttura organizzativa è stata definita con la deliberazione della Giunta comunale n. 04 del 16.01.2020.

Vi sono alla data attuale n. 5 dipendenti in servizio, di cui 3 posizioni organizzative.

n. dipendenti	AREA PROFESSIONALE	SERVIZIO	PROFILO	Ex cat. CCNL 2018
1	Area dei funzionari	FINANZIARIO	Responsabile di servizio	D
1 Part time	Area dei funzionari	AMMINISTRATIVO	Responsabile di servizio	D
1 Part time	Area degli istruttori	AMMINISTRATIVO	Istruttore amministrativo	C
1 convenzione ex art. 14 ccnl	Area dei funzionari	TECNICO	Responsabile di servizio	D
1	Area degli operatori esperti	TECNICO	Cantoniere	B

Non vi sono dirigenti.

Il Segretario Comunale è in convenzione con i Comuni di Marene e Casalgrasso. Le funzioni di Polizia Municipale al momento sono svolte da dipendente di altro ente con incarico ex comma 557.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	RESPONSABILI
AREA FINANZIARIA	Barbara Bressano – INCARICO DI E.Q. (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA)
AREA TECNICA	Marina Bordese – INCARICO DI E.Q. (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA)
AREA AMMINISTRATIVA	Enza Barra – INCARICO DI E.Q. (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA)
SERVIZIO PERSONALE	Roberta Pezzini – Segretario Comunale
POLIZIA MUNICIPALE	Giovanni Donetto - Sindaco

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 20.11.2023 è stato approvata la disciplina per lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente del Comune, in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia al fine di:
1. promuovere un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
2. favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
3. promuovere la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
4. rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
5. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa/lavoro/casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
6. riprogettare gli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile.

In relazione alle ridotte dimensioni dell'Ente, al fine di garantire le esigenze produttive e funzionali dell'Amministrazione, è autorizzabile il lavoro agile ad un massimo di N. 1 lavoratore, eventualmente a rotazione, e solo per periodi temporali limitati in relazione alle seguenti particolari esigenze:
1. Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
2. Dipendenti con familiari (coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età), affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia;
3. Dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

Tali condizioni dovranno essere, ove richiesto, debitamente certificate o documentate.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2023	
	FT	PT
AREA DEI FUNZIONARI	2	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	0
TOTALE	3	2

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;
Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Visti:
l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;
l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000;
l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34; dispone 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la delibera n. 55/2020, ha affermato:
"*Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020.*
Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale."

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di CASALGRASSO appartiene alla fascia demografica b)

Ravvisata la necessità di adottare il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale viene predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto il limite di spesa di personale 2011/2013 (media del triennio) è quantificato in € 285.048,94;

Dato atto che è quantificato in euro 17.323,98 il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni*".

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del DM.

17/03/2020 (allegato A);

Dato atto che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 deve essere inferiore alla spesa potenziale massima;

Richiamati:
- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "*2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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*";

Acquisito agli atti il parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che:
- questo ente *è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente n*on ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 56 in data 11/11/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Tutto ciò premesso Il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 viene così determinato**:

ANNO 2024:

- assunzione di n. 1 unità di personale Area degli istruttori (ex categoria C) con profilo di istruttore tecnico a tempo parziale al 50%;
- assunzione di n. 1 unità di personale Area degli istruttori (ex categoria C) con profilo di istruttore contabile a tempo parziale al 50%;

ANNO 2025: NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2026: NESSUNA ASSUNZIONE

Si da atto che:

- Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026;

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 2024 e seguenti ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando ai Responsabili di Servizio competenti di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Non si prevedono per il triennio modifiche della distribuzione del personale tra servizi/settori/aree, né modifiche del personale in termini di livello di inquadramento.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

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:
- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Il piano del fabbisogno prevede, e qui si sintetizzano, le strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a dare attuazione al fabbisogno evidenziato, ricorrente alle seguenti soluzioni:
a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: in relazione alle modestissime dimensioni dell'Ente, non si prevedono modifiche alla distribuzione interna del personale fra servizi/settori/aree, essendo peraltro tutte posizioni infungibili;
b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:
come indicato al punto 3.3.2. si prevede di dar corso a n. 2 assunzioni, part time, preferibilmente tramite accesso alle graduatorie di altri Enti o concorso pubblico;
c) assunzioni mediante mobilità volontaria: le assunzioni potrebbero essere effettuate anche attraverso mobilità volontaria, in alternativa all'accesso alle graduatorie di altri enti o concorso pubblico;
d) progressioni verticali di carriera: alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio progressioni verticali di carriera.
e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

sono attualmente attivi contratti ex c. 557, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.).
Potranno essere attivati nuovi contratti, qualora vi siano esigenze straordinarie ed eccezionali, tenendo conto del fatto che sussistono capacità di spesa dell'Ente per l'attivazione queste tipologie di spesa di personale;
f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:
alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio 2024-2026 assunzioni mediante stabilizzazioni di personale

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:
- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- 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);
- 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.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Le priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze del personale riguardano:
a) la formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e gestione del rischio corruttivo;
b) la formazione trasversale sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità;
c) la formazione specialistica settoriale nell'ambito degli appalti, anche in collaborazione con la CUC;
d) la formazione specialistica in materia di antiriciclaggio.
Il piano della formazione per l'anno 2023 viene così declinato:
- formazione in materia di prevenzione della corruzione e sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità mediante corsi, privilegiando quello forniti on line, considerando il ridotto numero di personale, al fine di razionalizzare i tempi;
- formazione specialistica in materia di antiriciclaggio;
- formazione in materia di PNRR, rivolta prevalentemente ai RUP e al servizio finanziario, con particolare riferimento alla rendicontazione e all'utilizzo del sistema REGIS.
Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente:
- ai sensi dell'art. 4 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, avente ad oggetto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", si attiverà una formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, dedicata al personale dell'ente neoassunto, proporzionato al grado di responsabilità;
- effettuazione di formazione specifica, relativa a ciascun settore di attività dei dipendenti, sulla base di esigenze formative segnalate dagli stessi o individuate dal competente responsabile/dal segretario comunale.

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	*NON COMPILARE*

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2024			
	ANNO		**VALORE**	**FASCIA**
Popolazione al 31 dicembre	2023		1.433	b
	ANNI		**VALORE**	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	259.986,69 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	314.619,35 €	
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")	2021		1.093.239,98 €	
	2022		1.238.652,16 €	
	2023		1.260.398,07 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.197.430,07 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		46.211,73 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.151.218,34 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		22,58%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	69.261,76 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	329.248,45 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024	(h)		34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	106.970,58 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	106.970,58 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	421.589,93 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	329.248,45 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o)	329.248,45 €	