



COMUNE DI MANTA

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	MANTA	
Indirizzo	Piazza del Popolo n. 1	
Recapito telefonico	0172/85205	
Indirizzo internet	https://www.comune.manta.cn.it	
e-mail	protocollo@comune.marene.cn.it	
PEC	protocollo@pec.comune.manta.cn.it	
Codice fiscale	85001810044	
Sindaco	Paolo Vulcano	
Numero dipendenti al 31.12.2023	14	
Numero abitanti al 31.12.2023	3789	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si riporta il Verbale della **DELIBERAZIONE DELLA G.C. n. 5 del 23.01.2024**

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. 56 del 30.05.2023;

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. 56 del 30/05/2023;

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. 56 del 30/05/2023;

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. 56 del 3005/2023;

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

Si riporta la deliberazione della D.G.C. N. 96 del 24.11.2023

OGGETTO: ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE – INDIVIDUAZIONE RESPONSABILE AREA PATRIMONIO E SERVIZI MANUTENTIVI AI SENSI DELL'ART. 53, COMMA 23, L. 388/2000 E S.M.I.

. LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 24.05.2022 ad oggetto "Organizzazione interna dell'Ente modifica della struttura organizzativa e delle posizioni organizzative" con la quale era stato stabilito di modificare la struttura organizzativa del Comune di Manta nelle seguenti Aree, qualità unità organizzative di massimo livello a cui corrispondono le seguenti Posizioni organizzative:

1. Affari Generali e Servizi Demografici
2. Finanziaria Amministrativa
3. Lavori pubblici
4. Urbanistica ed Edilizia privata
5. Patrimonio e servizi manutentivi
6. Vigilanza – servizio in convenzione ex art. 30 del TUEL 2.

Dato atto che nel sopracitato atto deliberativo è stato stabilito di attribuire la titolarità dell'AREA PATRIMONIO E SERVIZI MANUTENTIVI all'Assessore Arch. Pierfranco Margaria, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della l. 448/2001;

Preso atto delle dimissioni dalla carica di assessore e Responsabile del Servizio Patrimonio e servizi manutentivi, da parte dell'Assessore Arch. Margaria Pierfranco pervenute in data 23.11.2023, prot. n. 11560;

Visto l'art. 53, comma 23 della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della l. 448/2001, che prevede che:

"23. Gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti fatta salva l'ipotesi di cui all'articolo 97, comma 4, lettera d), del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, se necessario anche in deroga a quanto disposto all'articolo 3, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e all'articolo 107 del predetto testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale. Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio."

Dato atto che questa Amministrazione intende avvalersi, in via transitoria, del disposto di cui all'art. 53, comma 23 della L. 388/2000 e s.m.i. attribuendo la Responsabilità dell'AREA PATRIMONIO e MANUTENZIONI al Sindaco;

Dato atto pertanto che al momento non si procede ad una graduazione della posizione;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i.;

VISTO l'art. 53, comma 23 della Legge 23/12/2000, n. 388 e s.m.i.;

RICHIAMATO il vigente Statuto Comunale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

APERTA ampia discussione in merito;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole del Responsabile del Servizio, Segretario Comunale, espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del TUEL 267/2000; CON voti unanimi e favorevoli resi in forma palese

Ad unanimità di voti favorevoli palesemente espressi;

DELIBERA

1. Di attribuire la Responsabilità del Servizio AREA PATRIMONIO E SERVIZI MANUTENTIVI al Sindaco Rag. Paolo Vulcano, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della L. 448/2001;
2. Di informare le Rappresentanze sindacali del presente provvedimento;
3. Successivamente, con separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, D. Lgs. n. 267/2000.

Vi sono alla data attuale n. 16 dipendenti in servizio, di cui 4 posizioni organizzative. Il servizio di vigilanza è gestito in convenzione tra i Comuni di Manta, Lagnasco e Saluzzo:

n. dipendenti	AREA PROFESSIONALE	SERVIZIO	PROFILO	Note
1	Area dei funzionari	FINANZIARIO	Responsabile di servizio	In convenzione con il Comune di Busca per 18 ore settimanali
1	Area degli istruttori	TRIBUTI	Istruttore amministrativo	
3	Area degli istruttori	DEMOGRAFICO	Istruttore servizi demografici	Uno dei 3 istruttori è stato assunto in data 01/02/2024
1	Area degli istruttori	AMMINISTRATIVO	Istruttore segreteria generale	
1	Area dei funzionari	TECNICA LAVORI PUBBLICA	Responsabile di servizio part-time 50%	
1	Area degli istruttori	TECNICA EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA	Responsabile di servizio	
1	Area degli istruttori	TECNICO	Istruttore tecnico part-time 50%	
1	Area degli istruttori	TECNICO	Istruttore amministrativo	
3	Area degli operatori esperti	TECNICO	Operatore esperto di cui 1 part-time 50%	L'operatore part-time svolge le funzioni di autista scuolabus assunto il 01/02/2024. 1 operatore è stato assunto in data 13/01/2024.

1	Area dei funzionari	POLIZIA LOCALE	Responsabile di servizio	Servizio svolto in convenzione con i Comuni di Lagnasco e Saluzzo
2	Area degli istruttori	POLIZIA LOCALE	Istruttori polizia locale	

Non vi sono dirigenti. Il Segretario Comunale svolge un incarico temporaneo di reggenza, stante la carenza di segretari comunali. Le funzioni di Polizia Municipale sono svolte in convenzione tra i Comuni di Manta, Lagnasco e Saluzzo. Il Responsabile dei Servizi Finanziari è in convenzione al 50% con il Comune di Busca.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	RESPONSABILI
AREA FINANZIARIA	Renato PAGLIERO – INCARICO E.Q. in convenzione con Busca
AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI	Monica RINAUDO – INCARICO DI E.Q.
AREA TECNICA EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA	Elisabetta OTTONELLI – INCARICO DI E.Q.
AREA PATRIMONIO E MANUTENZIONI	Paolo VULCANO – Sindaco (art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della l. 448/2001)
SEGRETERIA GENERALE E SERVIZI DEMOGRAFICI	Segretario Comunale reggente – Roberta Pezzini
POLIZIA MUNICIPALE	Fulvio SENESTRO - Comandante – Incarico di E.Q. in convenzione con Lagnasco e Saluzzo

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La disciplina del lavoro agile è stata adottata con deliberazione della G.C. n. 101 del 14.12.2023 che di seguito si riporta.

OGGETTO: Disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” e, in particolare, il comma 3, secondo cui “*Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;

Rilevato che la disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, del cosiddetto lavoro agile o *smart working*, superando la fase di sperimentazione per effetto della previsione dell'art. 18, c. 5, D.L. n. 9/2020;

Rilevato che le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che, a questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna amministrazione in merito a:

- valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle *performance*;
- agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Viste le Linee guida approvate con Dir.P.C.M. n. 3/2017, registrata dalla Corte dei conti il 26 giugno 2017, n. 1517;

Vista inoltre, la Circ. Dip. Funzione pubblica 4 marzo 2020, n. 1 ad oggetto "*Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa*", che precisa:

"Le modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, tra le quali il lavoro agile, sono altresì richiamate nella direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 con oggetto "Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020" in cui tra l'altro le amministrazioni in indirizzo, nell'esercizio dei poteri datoriali, sono invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.

Anche nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo 2020 concernente ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, all'articolo 4, comma 1, lettera a) sono state introdotte ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile." ;

Rilevato che gli elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati attesi sono riassunti nelle suddette linee guida come segue:

1. Rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati adeguando i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance per verificare l'impatto, sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.
2. Prevedere sia nel Piano della performance, sia nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance le modalità applicative del telelavoro e del lavoro agile tenendo anche conto di quanto previsto dal punto 1.
3. Valutare, nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche, le capacità innovative dei dirigenti in materia organizzativa.
4. Valorizzare le competenze dei singoli e dei gruppi.
5. Responsabilizzare i propri lavoratori e favorire relazioni fondate sulla fiducia.
6. Realizzare gli interventi di innovazione tecnologica e di dematerializzazione dei documenti previsti dalla normativa vigente, predisponendo le infrastrutture tecnologiche adeguate, da tenere in considerazione anche ai fini dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore.
7. Operare nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, eventualmente attraverso modalità di compensazione nell'ambito del bilancio triennale, previa verifica della praticabilità di questa possibilità.
8. Individuare possibili risparmi conseguenti.
9. Garantire e verificare l'adempimento della prestazione lavorativa. Svolgere il potere di controllo come proiezione del potere direttivo del datore di lavoro finalizzato alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa.
10. Definire le modalità applicative alle lavoratrici o ai lavoratori agili degli istituti in materia di trattamento giuridico ed economico del personale e le forme di partecipazione delle OO.SS.
11. Definire gli elementi essenziali dell'accordo individuale tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore agile o dell'adesione al programma dell'amministrazione al fine di regolare le modalità applicative e gli adempimenti a carico delle parti.
12. Verificare l'integrità del patrimonio dell'amministrazione e la protezione dei dati utilizzati;
13. Adeguare le misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prestazione lavorativa svolta con le modalità dello *smart working*.

Preso atto che le stesse Linee guida affermano che: *“Ogni amministrazione può individuare autonomamente, nell’ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli obiettivi sottesi, il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche. Inoltre, le misure di conciliazione non postulano una soluzione unica valida per tutte le organizzazioni, ma possono richiedere l’elaborazione di strumenti su misura, da utilizzare per contemperare e soddisfare gli interessi e le esigenze di tutti gli attori coinvolti.”*

Rilevato che è necessario l’avvio di un progetto che coinvolga le unità organizzativa che per caratteristiche si prestano maggiormente all’attivazione dello *smart working* e che contenga:

- l’individuazione del personale da adibire a progetti di lavoro agile, eventualmente secondo criteri di scelta predefiniti;
- la definizione del progetto individuale di lavoro agile, in conformità con quanto indicato nel progetto generale e sua confluenza nell’accordo individuale.

Considerato inoltre che le Linee guida prescrivono la necessità che le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, adottino un atto interno, secondo i rispettivi ordinamenti, in materia di lavoro agile che tratti gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro.

Acclarato che tale atto interno si può configurare come un regolamento da approvare con deliberazione di Giunta comunale, ai sensi dell’art. 42, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Rilevato che nel dettaglio, l’atto interno regolamentare può riguardare i seguenti aspetti elencati in maniera non esaustiva:

1. definizione di lavoro agile anche attraverso l’indicazione delle differenze rispetto al telelavoro;
2. individuazione della platea dei destinatari, ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale; resta altresì fermo quanto chiarito nel punto 3;
3. richiamo al principio di non discriminazione anche al fine di garantire che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
4. individuazione della modalità di realizzazione dell’obiettivo minimo fissato dall’art. 14 della L. n. 124/2015 (ossia permettere che, entro tre anni, almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, possa avvalersi del telelavoro e, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa), con il coinvolgimento degli uffici;
5. indicazione della procedura di accesso al lavoro agile e delle modalità di gestione della stessa (gestione accentrata con un unico ufficio competente o gestione decentrata con competenza dei diversi uffici coinvolti);
6. definizione delle modalità di attuazione del lavoro agile nelle amministrazioni con articolazione territoriale;
7. eventuale individuazione delle attività compatibili con il lavoro agile, fermo restando il coinvolgimento dei dirigenti nella mappatura delle attività, e la possibilità di riconoscere l’autonomia del dirigente nell’individuare attività che, all’occorrenza, possono essere svolte con la modalità del lavoro agile;
8. definizione della postazione e degli strumenti di lavoro;
9. eventuale individuazione della sede di lavoro e delle modalità di comunicazione al datore di lavoro;
10. individuazione del ruolo dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nell’attuazione del lavoro agile;
11. indicazione dei criteri di accesso al lavoro agile con l’indicazione delle categorie di personale a cui è attribuito un titolo di precedenza nel ricorso a tale modalità di lavoro;
12. fissazione delle modalità di esercizio della prestazione lavorativa con indicazione dei giorni/periodi in cui è possibile ricorrere allo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità di lavoro agile;
13. richiamo al trattamento giuridico ed economico del dipendente, fatto salvo il principio di non discriminazione;
14. fermo restando il divieto di discriminazione, previsione dell’eventuale esclusione, per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, di prestazioni eccedenti l’orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell’orario giornaliero di lavoro;
15. eventuali riflessi sull’attribuzione del buono pasto;
16. rinvio alla disciplina del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
17. individuazione della disciplina in materia di sicurezza delle comunicazioni e *privacy*;
18. individuazione della disciplina in materia di formazione, informazione, assicurazione e diritti sindacali del dipendente;
19. richiamo ai criteri e alle procedure per l’erogazione delle risorse di cui al fondo unico di amministrazione anche in riferimento al personale che presta la propria attività con la modalità del lavoro agile;

20. richiamo al controllo di gestione e al sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
21. definizione di misure volte a garantire la trasparenza e le forme di pubblicazione più idonee connesse alle iniziative e all'implementazione del lavoro agile;
22. definizione del numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata dello *smart working* con prevalenza della modalità di prestazione in sede, valutando la frazionabilità in ore ovvero il ricorso al lavoro per la giornata intera e ragionando in termini di giorni fissi o giorni variabili;
23. regolamentazione di specifici obblighi riconducibili a quelli di diligenza e di fedeltà previsti per i lavoratori agili nel codice di comportamento dell'amministrazione, come in seguito evidenziato;
24. rinvio alla previsione nell'accordo con la lavoratrice o il lavoratore agile dei tempi di riposo nonché delle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione della lavoratrice o del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (c.d. "diritto alla disconnessione") e di ogni altro contenuto previsto dall'articolo 19 dell'A.S. 2233-B.

Dato atto che l'atto interno:

- rinvia alla disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro, ai contratti collettivi nazionali integrativi e ai contratti decentrati integrativi per la regolamentazione dei diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.
- rinvia, altresì, all'accordo individuale stipulato tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore al fine di definire tempi, contenuti e modalità di esercizio della prestazione lavorativa nel rispetto delle fonti di disciplina sopra richiamate.

Visti:

- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*";
- il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*";
- la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*";
- la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante "*Modifiche ed integrazioni alla L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica*";
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";
- il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante "*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*";
- il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*";
- il Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali;
- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante "*Codice dell'amministrazione digitale*";
- il decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, recante "*Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191*";
- l'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale e alla dirigenza delle amministrazioni pubbliche;

Rilevata la necessità di procedere all'approvazione del testo del Regolamento in oggetto;

Visto il testo del Regolamento sulla gestione del lavoro agile;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

visto il CCNL Funzioni locali 2022;

Ad unanimità di voti favorevoli palesemente espressi;

DELIBERA

1. di approvare l'allegato Regolamento per la gestione delle prestazioni di lavoro agile;
2. di dare atto, altresì, che il presente regolamento, entra in vigore dalla data di esecutività della presente deliberazione di approvazione e pertanto, da tale data si ritiene abrogata tutta la normativa vigente, incompatibile con le nuove disposizioni.

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 (in convenzione con altri Comuni)	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	8	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	0
TOTALE	12	2

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla

"funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";

- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018. In particolare, le 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 altre norme specifiche vigenti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, stando alle indicazioni riportate nelle "Linee di indirizzo" la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale.

Visto:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: "I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;
- l'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla

Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);

- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto;
- g) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, i documenti di bilancio e i relativi dati;
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 in data 29.11.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Super Semplificato (DUPS) - Periodo 2024/2026.
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 in data 19.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024/2026, redatto secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011.
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 30.05.2023 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle risorse e degli obiettivi 2024/2026 e sono state assegnate ai responsabili dei servizi le risorse in conformità con il bilancio di previsione 2024/2026.
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 14.03.2023 è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 nell'ambito delle pari opportunità;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 85 in data 31.12.2023 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025
- con deliberazione della Giunta comunale n.56 in data 30.05.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed organizzazione (PIAO) – art. 6 D.L. 80/2021 per il periodo 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 24.07.2023 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022;
- è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2024, ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di MANTA non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

Ricordato che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Atteso che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

In base all'ultimo rendiconto approvato, gli spazi assunzionali di cui al DM 17.03.2020 sono quantificati come segue.

SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2022

aggiornati ai sensi del nuovo D.M. 21.10.2020 pubblicato in G.U. 30.11.2020

spazi assunzionali per piano triennale del personale 2024/2026

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	3773	d

resti assunzionali 2015/2019	0,00
---------------------------------	------

spesa di personale rendiconto 2022	627.295,29
---------------------------------------	------------

quota segreteria da trasferire al Comune convenzione (AL NETTO DELL'IRAP)	2018	2022
rimborsi convenzione di segreteria al netto dell'IRAP	48.150,28	0,00

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO 2022 AL NETTO DELL'IRAP	627.295,29	
	ENTRATE RENDICONTO 2020	2.594.340,65	MEDIA 2.725.277,67
	ENTRATE RENDICONTO 2021	2.673.002,83	
	ENTRATE RENDICONTO 2022	2.908.489,54	
	FCDE PREVISIONE 2022	113.826,80	
	ENTRATE NETTO FCDE	2.611.450,87	

CALCOLO % ENTE	24,02%
----------------	--------

	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
	2.611.450,87	27,20%	710.314,64

	83.019,35	27,20%
--	-----------	--------

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		
--	--	--

spesa di personale 2018 + SPESA convenzione di segreteria (al netto dell'IRAP)	622.639,70
--	------------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali		26,00%	Tabella 2	ANNO 2024
			0-999	35,00%
			1000-1999	35,00%
		2000-2999	30,00%	
	incremento massimo teorico	83.019,35	3000-4999	28,00%
	incremento entro limite Tabella 2	161.886,32	5000-9999	26,00%
	resti assunzionali	0,00	10000-59999	22,00%
			60000-249999	16,00%
			250000-1499999	10,00%
		1500000>	5,00%	

aumento spesa di personale in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	
	622.639,70	174.339,12	796.978,82	superiore ad incremento massimo teorico

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	83.019,35
--	--	-----------

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022:

€. 627.295,29

= 24,02%

Media entrate netto FCDE:

€2.611.450,87

Considerato che il citato DM stabilisce che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, i Comuni sono suddivisi in fasce demografiche ed il Comune di Manta si trova nella fascia demografica tra 3000 e 5000 abitanti;

Dato atto che in questo ente il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2020, 2021 e 2022 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2022 è pari al 24,02% e che il valore soglia per i Comuni da 3000 a 4999 abitanti è 27,20%;

Dato atto che ai Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

Verificato che le regole per gli enti virtuosi sono le seguenti:

• Spazi finanziari di assunzione determinati traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento

della soglia più bassa (Tabella 1);

- Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 (Tabella 2) con eventuale possibilità dei resti;
- Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art.1, comma 557 o 562, della legge 296/2006;

Dato atto che per questo ente la percentuale che individua il valore soglia è il 27,20% e, pertanto, questo ente si colloca al di sotto del valore soglia con la conseguenza che può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 per ciascuna fascia demografica, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato pertanto che il Comune di Manta dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari ad €. 83.019,35, fino al raggiungimento del primo valore soglia, come da conteggi di cui all'allegato a) alla presente deliberazione;

Considerato altresì che questo Ente può assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, ma eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purché non si superi la spesa "limite". Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.).

Tenuto conto delle assunzioni già preventivate nella programmazione triennale del fabbisogno personale 2023/2025, approvata con D.G.C. n. 26 del 14.03.2023;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni

– Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Ritenuto di confermare la programmazione a valere sull'esercizio 2024 di n. 2 progressioni tra aree, avvalendosi della disciplina transitoria prevista dall'art. 13 del CCNL 2022, che prevede il finanziamento delle stesse anche mediante le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2028;

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024 – 2026 è stata predisposta sulla base 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 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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".

Dato atto che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 è 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";

Visto il proposito il parere n. 17/2023, 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, richiedendo di "inserire in delibera una chiara indicazione inerente il costo del personale che va a sostituire i dimissionari e differenziarlo dal costo del dipendente di categoria Operatori Esperti a tempo parziale e indeterminato, in modo da rendere evidente che viene rispettato il margine di potenziale maggiore spesa in quanto trattasi di tre sostituzioni e solo una nuova assunzione";

Dato atto che:

- questo ente è in regola 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 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non 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;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 27 in data 14.02.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006; Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 viene stilato come segue.

PIANO ASSUNZIONALE ANN 2024

categoria	profilo	n. posti	Modalità assunzionali	INCREMENTO STIPENDIO TABELLARE per dipendente a tempo pieno da tabella E CCNL 2022 (13° mensilità) oltre oneri previdenziali	Incidenza capacità assunzionali
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario tecnico	1	Progressione verticale	Tabellare da C2 a D1 Euro 1.500,60 Oneri previdenziali: Euro 400,36 Incremento di spesa annua a bilancio totale (esclusa IRAP): Euro 1.900,96	Nessuna incidenza (rientra nello 0,55% monte salari 2018)
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	1	Progressione verticale	Tabellare (da C4a D1) Euro 84,37 Oneri previdenziali: Euro 22.51 Incremento di spesa a bilancio annua totale (Esclusa IRAP) : Euro 106,88	Nessuna incidenza (rientra nello 0,55% monte salari 2018)

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Si autorizzano i Responsabili di servizio, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, a procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando agli stessi di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie;

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025 e 2026

categoria	profilo	n. posti		Modalità assunzionali	
-----------	---------	----------	--	-----------------------	--

Non si prevedono, al momento, nuove assunzioni.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Si autorizzano i Responsabili di servizio, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, a procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando agli stessi di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie;

Per la progressione tra aree, ci sia avvale anche della disciplina transitoria prevista dall'art. 13 del CCNL 2022, prevedendo il finanziamento anche mediante le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2028;

Si da atto che:

- viene rispettata la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso all'esterno;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026;
- l'attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della spesa complessiva rappresentata dalla spesa media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo della spesa per lavoro flessibile, che dei limiti derivanti dalle cessazioni, nonché il rispetto dei limiti imposti dal D.M. del 17/03/2020;
- a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non emergono situazioni di personale in esubero;
- il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001

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.

Potranno verificarsi modifiche della distribuzione del personale tra servizi/settori/aree, in relazione alle specifiche esigenze. .

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, ricorrendo alle seguenti soluzioni:

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Al momento non si prevedono modifiche nella distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti. Al momento non si prevedono assunzioni mediante procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie di altri enti.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria. Al momento non si prevede di procedere ad assunzioni tramite mobilità volontaria.

d) progressioni verticali di carriera: Si prevedono per l'anno 2024 n. 2 progressioni verticali di carriera.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nel corso del triennio si valuterà l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con i servizi sociali o con altri soggetti privati, nonché contratti ex c. 557 o a tempo determinato, 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.).

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Alla data odierna non si prevede di effettuare nel triennio 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 2024 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