



COMUNE DI SANTA CATERINA D'ESTE (PROVINCIA DI PADOVA)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

PREMESSA

Il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (c.d. PIAO), è il nuovo strumento di programmazione per le pubbliche amministrazioni, operativo dal 1° luglio 2022, da adottarsi a cura della Giunta comunale annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno o entro 30 giorni dalla scadenza del bilancio di previsione che per quest'anno è il 28 febbraio 2025.

Esso ha durata triennale ed è previsto l'aggiornamento per scorrimento ad ogni adozione. La norma, altresì, dispone che ove il termine di approvazione del bilancio previsionale finanziario sia posticipato, anche il termine di approvazione del PIAO viene posticipato al 30° giorno successivo a quello di adozione del relativo bilancio.

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n.81, al suo art. 6, ha introdotto il presente piano, individuandone gli adempimenti e chiarendo i documenti precedentemente elaborati come piani, facenti parte di DUP e PEG, che vengono riassorbiti dal PIAO.

Il successivo Decreto Interministeriale del 30 giugno 2022, ne ha definito in modo puntuale contenuti e schema tipo, nonché le modalità semplificate di elaborazione del medesimo per gli enti con non più di 50 dipendenti.

Con l'adozione del detto piano, la norma prevede la soppressione contestuale del piano sul fabbisogno del personale, del piano della performance, del piano anticorruzione, del piano sul lavoro agile, del piano di razionalizzazione sulle dotazioni strumentali e del piano delle azioni positive e concrete.

Più specificatamente, risulta pertanto anche soppressa la previsione del piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance quali parti del PEG, previsti dal 3° periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/200 (TUEL).

L'introduzione del PIAO costituisce un ulteriore passaggio verso una sempre maggiore semplificazione e trasparenza dell'azione amministrativa, nonché per una maggiore qualità dei servizi pubblici.

La norma, prevede altresì sanzioni in caso di mancata adozione del PIAO, e segnatamente:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che hanno concorso alla sua mancata adozione per omissione o inerzia;
- impossibilità di assumere personale;
- impossibilità di conferire incarichi di consulenza o collaborazione;
- sanzione amministrativa per l'omissione dell'adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione assorbito dal PIAO.

IL PIAO, OLTRE A PREVEDERE UNA SCHEDA ANAGRAFICA CHE INDIVIDUA DETTAGLIATAMENTE L'AMMINISTRAZIONE, SI COMPONE SOSTANZIALMENTE DI QUATTRO SEZIONI:

1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In essa sono definiti i macro-obiettivi che l'Amministrazione si pone, con diretto riferimento alle previsioni generali sviluppate dalla sezione strategica del DUP, la quale si ricorda avere il compito di individuare e delineare gli indirizzi strategici dell'ente, programmandone le scelte e gli obiettivi da realizzare durante il mandato, definendo anche gli strumenti con cui si provvederà a rendicontare in modo comprensibile e trasparente il proprio operato in rapporto alle responsabilità politiche ed amministrative.

Al suo interno troviamo il piano della performance, riportante la programmazione degli obiettivi annuali e degli indicatori di efficacia ed efficienza di cui al D.Lgs. 150/2009.

Completa la sezione il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, che pertanto fuoriesce dal DUP.

3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Tale sezione analizza e rappresenta tutta la struttura organizzativa dell'ente, le azioni e gli interventi da realizzare per raggiungere gli obiettivi di cui alla sezione 1 e dà una impostazione generale della disciplina del lavoro agile, ove previsto, in linea con le disposizioni del CCPL e delle norme sul personale.

Completano questa sezione le indicazioni generali sulla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento, evidentemente in stretto raccordo con le direttive della sezione 1.

4) MONITORAGGIO

Questa ultima sezione, descrive strumenti e modalità di verifica sulle attività e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati, individuando contestualmente i responsabili delle attività di controllo.

L'attività di monitoraggio può investire anche modalità di rilevazione di *customer satisfaction* degli utenti.

Si tratta di un documento unico di programmazione e governance che supera la frammentazione degli strumenti attualmente in uso, in quanto accorpa al suo interno, i piani delle performance, i fabbisogni del personale, del lavoro agile, dell'anticorruzione, definendo contestualmente la modalità di monitoraggio dei risultati raggiunti.

Particolare attenzione, nel PIAO, viene data al contenuto riguardante le procedure di digitalizzazione, semplificazione e reingenerizzazione, nonché la pianificazione delle attività con misurazione dei tempi di completamento delle procedure attraverso strumenti automatizzati, e questo anche grazie ad investimenti resi disponibili dal PNRR.

Saranno inoltre considerate modalità e azioni atte a dare piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, oltre che l'indicazione di modi ed azioni che portino al rispetto della parità di genere (anche nella composizione di commissioni esaminatrici di concorsi).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la *Performance*, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA 2022) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto dai Responsabili degli uffici e dal Segretario Generale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Santa Caterina d'Este inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate, in materia di struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale, mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
--

Comune di Santa Caterina d'Este

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

Comune di Santa Caterina d'Este

Indirizzo: Via Roma n. 22 – località Carceri

Codice fiscale: 05598790284

Sindaco: Tiberio Businaro

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 7

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2341

Telefono: 0429/619835

Sito internet: www.comune.santacaterinadeste.pd.it

E-mail: ragioneria@comune.santacaterinadeste.pd.it

PEC: santacaterinadeste.pd@legalmailpa.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefisso.

Per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder (dall'inglese "*to hold a stake*", avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni.

Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.

La rappresentazione grafica seguente non ha la pretesa di essere esaustiva ma fornisce una prima, seppur generica, mappatura degli stakeholder comunali che, come sarà successivamente specificato, possono essere individuati e suddivisi in varie macro-categorie sulla base di uno specifico ambito di intervento/di analisi/di azione.

Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria programmazione strategica.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono i progetti da realizzare contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con Deliberazione Consiglio Comunale n. 23 del 25/09/2024 e della relativa nota di aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 27/02/2025 relativamente al periodo 2025/2027.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo.

L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne, sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2025/2027). La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente e alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono perseguite attraverso l'azione posta in essere dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione.

Il tutto rappresenta pertanto un sistema integrato di pianificazione e controllo, che parte dal ciclo della programmazione, secondo uno schema gerarchico a caduta

2.2 IL PIANO DELLE PERFORMANCE

“Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti...(omissis) Il Piano individua gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) del d.lgs. 150/2009 e definisce le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.”

Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il principio contabile applicato 4/1 allegato al D.Lgs. 118/2011 e ss.mm., al punto 4.2 disciplinante *“Gli strumenti di programmazione degli enti locali”*, reca testualmente:

“Gli strumenti di programmazione degli enti locali sono:

a)omissis

d) il piano esecutivo di gestione e delle performances approvato dalla Giunta entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio;

...omissis”

Il piano della performance pertanto si inserisce all'interno del ciclo della programmazione economico finanziaria, per stabilire, indirizzi ed obiettivi strategici e operativi e definire gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione, ed ha sostanzialmente lo scopo di *“assicurare la qualità della*

rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi".

Discendendo dal DUP e conseguendo al bilancio, il piano della performance necessariamente deve presentare coerenza e congruità da dup e bilancio, consentendo un collegamento puntuale e dettagliato tra la programmazione strategica ed il piano della performance medesimo, in quanto include la definizione di obiettivi generali a livello di amministrazione, articolati in funzione delle missioni istituzionali e recepisce in modo esplicito gli obiettivi dell'amministrazione, li traduce in obiettivi per il personale tecnico-amministrativo e sviluppa ulteriori obiettivi, tipici del lavoro tecnico-amministrativo, seguendo logiche gestionali proprie.

Il cosiddetto "ciclo di gestione della performance", ha importanti applicazioni per gli enti locali, in particolare:

- Rafforzamento dei legami tra politiche, strategia e operatività, ottenibile attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- Programma per la trasparenza - intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino - e l'integrità;
- Definizione e misurazione degli *outcome*, intesa come l'esplicitazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini;
- Miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l'utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione della performance sia a livello organizzativo che individuale, e attraverso cicli di retroazione (feedback) formalizzati.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi inseriti nel piano, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance, sia organizzativa che individuale, presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) confrontabili con le tendenze che si desumono dagli indicatori con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Il ciclo della performance si articola altresì nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Un piano della performance non sarebbe altresì completo senza la costruzione di specifici indicatori di risultato, definiti a preventivo che mostrino poi a consuntivo l'effettivo realizzato e consentano pertanto di definire il livello di performance delle strutture e dell'ente in generale.

L'Indicatore è uno strumento "semplice", solitamente costruito come rapporto numerico o percentuale tra due quantità. Il raffronto degli indicatori su un arco temporale, permette di definire l'andamento positivo o negativo della performance, mentre quello spaziale con altri enti di pari densità demografica può dare valutazioni sulle impostazioni organizzative o su *best practices* attivabili.

Il piano della performance, nella sostanza, riporta gli obiettivi annuali e dei relativi indicatori di efficacia ed efficienza, in coerenza e congruità con quanto già stabilito dagli obiettivi strategici ed operativi del DUP, dei quali costituisce una specificazione di dettaglio, strettamente correlata al risultato delle singole strutture e dei relativi Responsabili.

Il piano, con la parte contabile ad esso correlato, è il documento che conclude l'iter di programmazione dell'Ente, e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale, tipica del Piano esecutivo di gestione.

La pianificazione strategica del Comune di Santa Caterina d'Este è contenuta nella nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 7 del 27/02/2025. Con l'approvazione del Piano della performance – piano dettagliato degli obiettivi si conclude quindi il ciclo della programmazione, nel quale viene declinata in maggiore dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP. In origine inserito quale parte integrante del piano esecutivo di gestione (PEG), il piano della performance ora ne esce per far parte del presente PIAO, giusto l'art. 1, comma 4, DPR 24 giugno 2022, n. 81.

SONO OBIETTIVI TRASVERSALI DI TUTTE LE III AREE ANCHE AI FINI DELLA SOTTO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA:

- Prosecuzione delle pratiche relative alla fusione dei comuni di Carceri e Vighizzolo D'Este

SCHEDA PIANO OBIETTIVI

AREA RAGIONERIA – SEGRETERIA – TRIBUTI - PERSONALE

PO: VALERIA PERAZZOLO

Obiettivo individuale assegnato

OBIETTIVO	INDICATORE	RISULTATO ATTESO
<ul style="list-style-type: none">• Prosecuzione delle pratiche relative alla fusione dei comuni di Carceri e Vighizzolo D'Este	ATTI	Nei tempi stabiliti dalla norma

AREA DEMOGRAFICI – SOCIALE

PO: RIZZO CARLA

Obiettivo individuale assegnato

OBIETTIVO	INDICATORE	RISULTATO ATTESO
<ul style="list-style-type: none">• Prosecuzione delle pratiche relative alla fusione dei comuni di Carceri e Vighizzolo D'Este	ATTI	Nei tempi stabiliti dalla norma

AREA TECNICA
PO: VITO SCARINGELLA

Obiettivo individuale assegnato

OBIETTIVO	INDICATORE	RISULTATO ATTESO
<ul style="list-style-type: none">Prosecuzione degli adempimenti relativi alla fusione Carceri-Vighizzolo d'Este	ATTI	Nei tempi stabiliti dalla norma

MODALITÀ ED AZIONI FINALIZZATE AL RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE

L'ente rispetta la parità di genere, sia nel campo politico che nel campo amministrativo.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Personale del Comune di Santa Caterina d'Este presenti ad oggi:

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	1	4	1	0	6
Uomini	0	2	1	0	0	3

Lavoratori dipendenti titolari di Posizioni Organizzative

Totale donne: 2

Totale uomini: 1.

Il contesto del Comune di Santa Caterina d'Este, come sopra rappresentato, evidenzia la presenza femminile sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente.

Per quanto riguarda la titolarità di Posizioni Organizzative non emerge un sostanziale divario fra i due generi.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Richiamato l'Aggiornamento 2024 al PNA 2022, adottato con delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025, rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti che fornisce indicazioni per elaborare i contenuti della sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), dove si annota al punto «2. *La conferma della programmazione della strategia di prevenzione*» che i comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione (**avvenuta con deliberazione commissariale n. 5 del 24 aprile 2024**), valutano «se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

1. atti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. Modifiche organizzative rilevanti;
3. Modifiche degli obiettivi strategici;
4. Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza».

Disponendo, altresì che «*Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti. In caso contrario l'amministrazione adotta una nuova sezione del PIAO nella quale dar conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell'ambito del nuovo atto di programmazione*».

TUTTO CIÒ PREMESSO, RILEVATO CHE NON SI SONO VERIFICATE LE EVENIENZE SOPRA INDICATE, SI RITIENE CHE SUSSISTANO I PRESUPPOSTI PER CONFERMARE I CONTENUTI DELLA PRESENTE SEZ. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, QUALE PRIMA ANNUALITÀ.

NE CONSEGUE CHE SI CONFERMA IL CONTENUTO DELLA DELIBERA COMMISSARIALE CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE N. 5 DEL 24 APRILE 2024 A CUI SI RINVIA (PRIMA ANNUALITÀ). COMPRESI GLI OBBIETTIVI TRASVERSALI, STRATEGICI E COMUNI DI TUTTI I DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI SANTA CATERINA D'ESTE

(PROVINCIA DI PADOVA)

3. SEZIONE 3:

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi.</p> <p>Visto il decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, approvato in conferenza Stato-Città in data 11/12/2019, che definisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e i successi atti normativi che hanno portato alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 27/4/2020, del DPCM del 17/3/2020 in materia di "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";</p> <p>L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del 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.</p> <p>L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art.</p>
--	---

6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applichi a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”. Tali Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno previste dall’art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 che ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001 l'articolo 6-ter, in estrema sintesi, sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell’ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell’ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Devono inoltre:

- privilegiare le professionalità infungibili
- evitare logiche di mera sostituzione
- essere caratterizzate da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell’ente, piuttosto che quelle di back office.

Il decreto attuativo dell’art. 33 del D.L. 34/2019, approvato in conferenza Stato-Città in data 11/12/2019, definisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità mentre i successivi atti normativi hanno portato alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 27/4/2020, del DPCM del 17/3/2020 in materia di “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”;

Le disposizioni di cui al sopra citato DPCM si applicano ai comuni con decorrenza dal 20/4/2020 e valgono per le procedure concorsuali che saranno indette in date successive;

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.

Obbligo di programmazione del rientro, nell'arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell’art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell’anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell’ultimo rendiconto approvato.

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall’art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che ha accolto parzialmente la richiesta dell’ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

	<p>Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma; - può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale. <p>Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021); ✓ assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021); ✓ assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021); ✓ assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017); ✓ assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021); ✓ stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020); ✓ quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
--	---

- ✓ assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);

Capacità assunzionali determinate confrontando la spesa del personale con il valore soglia:

Rif.	Descrizione Voce	Dati
A	Soglia di riferimento	27,60%
B	Rapporto spese di personale/media entrate correnti	17,36%
C	Scarto in punti % (A-B)	10,24%
D	Media entrate correnti (decurtato dal FCDE)	2.537.065,93
E	Incremento teorico massimo	259.717,87
F	Capacità assunzionale effettiva	259.717,87

Si richiama, inoltre, la neutralità della spesa di personale relativa ai miglioramenti contrattuali (ex CCNL 16.11.2022).

N.B. si segnala che a seguito della pubblicazione del DM 17.03.2020 le mobilità extracompartimentali non sono più neutre.

A tal proposito, si ricorda la modifica di cui all'articolo 1, comma 450, della legge n.190/2014 che prevede, per i Comuni facenti parte di Unioni o di altre forme associative. Si rammenta che il citato comma 450 alla lett. a), come modificata, da ultimo, dalla dall'art. 21, c. 2-bis, del D.L. n. 50/2017, come convertito dalla legge n .96/2017, dispone quanto segue:

“450. Al fine di promuovere la razionalizzazione e il contenimento della spesa degli enti locali attraverso processi di aggregazione e di gestione associata:

- a) ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato;”.***

Requisiti normativi ai fini assunzionali:

- ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale

- ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto
- ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- ✓ L'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000

Requisiti adempimentali:

- ◇ invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
- ◇ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- ◇ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- ◇ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

Tutto quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2025-2027, alla luce delle richieste pervenute dai Servizi, risulta di seguito si riporta in sintesi:

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento				
				Mobilità	Utilizzo graduatoria	Concorso pubblico	Conversione PT- FT	N.
ISTRUTTORE	Agente di Polizia Locale	AREA 1^ FINANZIARIA – POLIZIA LOCALE	Full Time	X	X	X		1

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento					
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Utilizzo Graduatoria	Progressione di carriera	Progressione verticale in deroga ex art 13 CCNL 16-11-22	N.

Eventuali ulteriori assunzioni in sostituzione di dipendenti che dovessero cessare il proprio rapporto di lavoro, secondo le facoltà concesse dalla legge

ANNO 2027

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	Rapporto di Lavoro	Modalità di reclutamento					
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Utilizzo Graduatoria	Progressione di carriera	Progressione verticale	N.

Eventuali ulteriori assunzioni in sostituzione di dipendenti che dovessero cessare il proprio rapporto di lavoro, secondo le facoltà concesse dalla legge

SPESA DI PERSONALE SU BASE ANNUA (esclusa IRAP)

FUNZIONARI – E.Q.	33.108,91 €
ISTRUTTORI	30.482,49 €
OPERATORI ESPERTI	27.100,00 €
OPERATORI	17.740,52 €

SPESE DEL NUOVO PERSONALE DA CONSIDERARE NELLA SPESA DEL 2025	NUOVA SPESA
SPESA ASSUNZIONE 1 ISTRUTTORI POLIZIA LOCALE	€ 30.482,49
TOTALE	€ 30.482,49
SOMMA DISPONIBILE A BILANCIO PER ASSUNZIONI	€ 30.482,49

Oltre alle assunzioni di cui sopra, l'Ente intende modificare un profilo professionale di un istruttore di polizia locale, trasformandolo in istruttore amministrativo e un profilo di assistente domiciliare in un operatore esperto.

VALUTATO inoltre che può sorgere la necessità per l'Ente di utilizzare personale **a tempo determinato** per esigenze che possano sorgere durante l'anno e visto il DL 78/2010 che regola il limite di spesa del personale a tempo determinato, l'Ente, tenuto presente che i magistrati contabili della Sezione delle Autonomie, con la deliberazione 1/2017 hanno chiarito che nell'ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa nell'anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, ai fini della determinazione del limite di spesa per i contratti del personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

Qualora sorgessero delle esigenze di sostituzione di personale o per attivare alla procedura in convenzione ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n. 311/2004, Il Comune di Santa Caterina D'Este quantifica, come specificato dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione 1/2017, il limite della spesa per il lavoro a tempo determinato pari al costo annuale di un dipendente a tempo pieno appartenente all'area degli istruttori e di un dipendente appartenente all'area dei funzionari.

In materia di assunzione di personale per i Comuni oggetto di fusione è necessario richiamare anche la Legge 190/2014 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato- legge di stabilità 2015) all'art. 1 comma 450, la quale dispone che ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato.

COMUNE DI SANTA CATERINA D'ESTE
(PROVINCIA DI PADOVA)

4. SEZIONE:

MONITORAGGIO : Compilazione non prevista per la versione semplificata.