



COMUNE DI FISCAGLIA

PROVINCIA DI FERRARA

Deliberazione n° 5
in data 30-01-2025

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2025/2027

L'anno duemilaventicinque e questo di trenta del mese di gennaio, a seguito di invito diramato dal Sindaco, si è riunita, nella Casa Comunale, alle ore 17:30 la Giunta del Comune di Fiscaglia e, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Ordinamento delle Autonomie Locali, dallo Statuto Comunale e dal Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

TOSI FABIO
SOVRANI FRANCESCO
BIGONI DEBORA

Sindaco
Vice Sindaco
Assessore

BUZZONI ROBERTO
GUERCI CHIARA

Assessore
Assessore

Presenti	Assenti
Presente	
Presente	
Presente in collegamento da remoto	
Presente	
Presente	

Assiste, in collegamento da remoto, il Vice Segretario Comunale, Dr. BONALDO GIORGIO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, TOSI FABIO, nella sua qualità di Sindaco del Comune suddetto, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il DPR n. 81/2022, recante "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Preso atto che sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) ha il compito principale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

Rilevato che ai sensi delle disposizioni contenute nel DL. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L.n. 113/2021, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data ed in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione del bilancio stesso;

Considerato che con decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 è stato differito al 28 febbraio il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 e pertanto il PIAO deve essere approvato entro il mese successivo a tale nuova scadenza;

Verificato che sussiste la necessità, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione e successivamente del PIAO che gli enti si possano dotare di strumenti provvisori di indirizzo e di programmazione finanziaria e operativa al fine di sopperire all'assenza, all'inizio dell'esercizio, degli strumenti di programmazione previsti dall'ordinamento;

Richiamata sul punto la Deliberazione della Corte dei Conti- Sezione di controllo per la Regione siciliana n. 4/2023/PAR del 14 febbraio 2022 con la quale la Corte rispondendo su uno specifico quesito in materia, nel ribadire la necessità che gli enti si possano dotare di strumenti provvisori di indirizzo e di programmazione finanziaria e operativa, si esprime nel senso di ritenere condivisibile l'opzione interpretativa che, nel rispetto della qualificazione del PIAO quale strumento integrato in cui i piani in esso assorbiti siano coordinati ed orientati al valore pubblico, contempli l'approvazione di un PIAO provvisorio, completo di tutte le sezioni e coerente con gli strumenti finanziari esistenti;

Ritenuto, pertanto, necessario procedere, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione e della successiva approvazione del PIAO definitivo, ad approvare il PIAO provvisorio 2025/2027 al fine di rispondere all'esigenza espressa in conferenza dai sindaci dei due enti che gestiscono in convenzione il servizio di PL ovvero di assumere un comandante;

Accertata la competenza della Giunta Comunale ai fini dell'approvazione del presente atto;

Considerato che il Comune alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione

del PIAO è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

Tenuto conto di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 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” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

Dato atto che con l'adozione del presente atto si provvede all'aggiornamento, in via provvisoria, delle seguenti parti del PIAO 2024/2026 approvato con Deliberazione di G.C. n. 33 del 15.04.2024 e s.m.i.:

- Sezione 2 - “Valore pubblico, performance e anticorruzione”- vengono provvisoriamente confermati i contenuti del PIAO 2024/2026;
- Sezione 3 -“Organizzazione e valore umano” sottosezione 3.2 - (Lavoro agile e lavoro da remoto): vengono provvisoriamente confermati i contenuti del PIAO 2024/2026;
- Aggiornamento Sezione 3 - “Organizzazione e valore umano” sottosezione 3.3 - “Piano del Fabbisogno di Personale”: si prevede per l'anno 2025 l'assunzione di n. 1 Specialista in Attività di Vigilanza – Area dei Funzionari ed Eq – da assegnare al

Settore Polizia Locale, mediante l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, previo esperimento della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del medesimo decreto;

- Aggiornamento Sezione 3 - "Organizzazione e valore umano" sottosezione 3.4 - "Formazione del Personale: vengono provvisoriamente confermati i contenuti del PIAO 2024/2026;
- Sezione 3 "Organizzazione e Valore Umano", sottosezione 3.5 - "Piano delle Azioni Positive": vengono provvisoriamente confermati i contenuti del PIAO 2024/2026;

VISTO il parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario in quanto con il presente atto viene modificata solo la sezione relativa alla programmazione di personale nonché il parere di regolarità contabile favorevole espresso dal medesimo Responsabile attestante la regolarità contabile del presente atto in relazione agli effetti diretti e/o indiretti che lo stesso produce sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni e dato atto che i suddetti pareri sono allegati al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

VISTA l'allegata asseverazione del revisore (verbale n. 2 del 26.01.2025) relativamente al rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL 16/11/2022 con nota prot. 1401 del 23/01/2025;

VISTI:

- .. il vigente R.O.U.S.
- .. il D. Lgs. n. 267/2000
- .. il D. Lgs. n. 165/2001
- .. il vigente CCNL del comparto Funzioni Locali;

Con votazione unanime, favorevole, resa nelle forme di legge

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte:

1- di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con la Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) Provvisorio 2025-2027 e i relativi allegati, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato 1);

2-di dare atto che con l'approvazione del presente PIAO provvisorio 2025/2027 si provvede, all'aggiornamento in via provvisoria delle seguenti sottosezioni del PIAO 2024/2026 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 15.04.2024 e s.m.i.;

- Sezione 2 - "Valore pubblico, performance e anticorruzione"- vengono provvisoriamente confermati i contenuti del PIAO 2024/2026;
- -Sezione 3 -"Organizzazione e valore umano" sottosezione 3.2 - (Lavoro agile e lavoro da remoto): vengono provvisoriamente confermati i contenuti del PIAO 2024/2026;

- Aggiornamento Sezione 3 - “Organizzazione e valore umano” sottosezione 3.3 - “Piano del Fabbisogno di Personale”: si prevede per l’anno 2025 l’assunzione di n. 1 Specialista in Attività di Vigilanza – Area dei Funzionari ed Eq – da assegnare al Settore Polizia Locale, mediante l’istituto della mobilità volontaria ai sensi dell’art. 30 del D. Lgs. 165/2001, previo esperimento della mobilità obbligatoria di cui all’art. 34-bis del medesimo decreto;
- Sezione 3 -“Organizzazione e valore umano” sottosezione 3.4 - “Formazione del Personale: vengono provvisoriamente confermati i contenuti del PIAO 2024/2026;
- Sezione 3 “Organizzazione e Valore Umano”, sottosezione 3.5 - “Piano delle Azioni Positive”: vengono provvisoriamente confermati i contenuti del PIAO 2024/2026;

3-di procedere alla pubblicazione del PIAO provvisorio 2025/2027 contenente le modifiche sopra evidenziate nel Portale PIAO gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica e nell’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001;

4-di pubblicare la presente deliberazione in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

DELIBERA, altresì,

con separata ed unanime votazione, favorevole, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile in considerazione della necessità dell’ente di dotarsi con tempestività di tale strumento di programmazione per procedere all’indizione del bando di mobilità

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

Il Sindaco
TOSI FABIO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Vice Segretario Comunale
Dr. BONALDO GIORGIO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Comune di Fiscaglia

Provincia di Ferrara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PROVVISORIO

2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,

convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le

Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 15/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 28/12/2023

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI FISCAGLIA

INDIRIZZO: PIAZZA XXV APRILE N. 8 – LOC. MIGLIARO – 44027 FISCAGLIA (FE)

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 01912970389

SINDACO: FABIO TOSI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 38

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 8.396

TELEFONO: 0533 654150

SITO INTERNET: [HTTPS://WWW.COMUNE.FISCAGLIA.FE.IT](https://www.comune.fiscaglia.fe.it)

E-MAIL: PROTOCOLLO@COMUNE.FISCAGLIA.FE.IT

PEC: COMUNE.FISCAGLIA@CERT.COMUNE.FISCAGLIA.FE.IT

CODICE IPA : C_E410

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. n. 56 del 15/12/2023

2.2. Performance e Piano Azioni Positive

2.2.1 Performance organizzativa e individuale

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

2.2.2 Piano triennale delle azioni positive

Si conferma provvisoriamente quanto contenuto nella sezione 2.2.2 del PIAO 2024/2026 approvato con Deliberazione di G.C. n. 33/2024 e s.m.i. che si richiama.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si conferma provvisoriamente quanto contenuto nella sezione 2.2.2 del PIAO 2024/2026 approvato con Deliberazione di G.C. n. 33/2024 e s.m.i. che si richiama.

3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Si conferma provvisoriamente quanto contenuto nella sezione 2.2.2 del PIAO 2024/2026 approvato con Deliberazione di G.C. n. 33/2024 e s.m.i. che si richiama.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale

<p>PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE</p>	<p>1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, si rileva che:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,72%▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;▪ Il comune si colloca entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027;▪ Situandosi in una fascia di particolare virtuosità, la quota di incremento della spesa di personale è calcolata sulla spesa di personale sostenuta nell'anno 2018, nella percentuale di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in quanto il valore estremamente positivo di virtuosità comporta fino al 2024 l'applicazione del meccanismo di crescita graduale degli spazi assunzionali previsto dall'art. 5, comma 1.▪ Il dato conclusivo restituisce un valore che si determina sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di 1.790.162,32 € un incremento di 465.442,20 €, pari al 26,00%, per un totale di spesa massima consentita pari a Euro 2.255.604,52 €; <p>Si rileva pertanto che:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;▪ tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;▪ i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato. <p>b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>Si riscontra che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con</p>
--	---

il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.073.048,88

spesa di personale, ai sensi del comma 557 e seguenti Legge 296/2006, presunta per l'anno 2025 (valore provvisorio): Euro 1.888.419,57
--

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0,00

Spesa per lavoro flessibile presunta per l'anno 2025: Euro 0,00

d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, conservate agli atti, con esito negativo.

e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

2) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna informazione su cessazioni previste
ANNO 2025: nessuna informazione su cessazioni previste
ANNO 2026: nessuna informazione su cessazioni previste;

3) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Si prevede nell'anno 2025 procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Specialista in Attività di Vigilanza attraverso l'istituto della mobilità esterna di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, previa mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del medesimo decreto.

.

Per gli anni 2026 e 2027 non sono previste nuove assunzioni.

4) certificazioni del revisore dei conti

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con **Verbale n. ...del....**

<p>STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: <i>Si conferma provvisoriamente l'attuale organizzazione e distribuzione delle figure presenti nei vari Settori.</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nessuna <p>a) assunzioni mediante mobilità volontaria Mobilità volontaria prevista secondo quanto indicato nel punto precedente.</p> <p>b) Progressioni verticali di carriera</p> <ul style="list-style-type: none"> - nessuna <p>c) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile Nessuna</p> <p>d) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale Nessuna</p>
--	---

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione

Si conferma provvisoriamente quanto contenuto nella sezione 2.2.2 del PIAO 2024/2026 approvato con Deliberazione di G.C. n. 33/2024 e s.m.i. che si richiama.