



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE COPIA

N. 37

Data 26/06/2024

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, (ex art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021). Aggiornamento III° Sottosezione di Programmazione - Piano triennale Fabbisogno di personale - Capacità assunzionale

L'anno duemilaventiquattro il giorno 26, del mese di giugno, alle ore 18.00, nella residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori:

N.	Cognome e Nome		Presenti	Assenti
1	Badano Gabriele	Sindaco	X	
2	Bergero Flavio	Vice Sindaco	X	
3	Prando Carne	Assessore	X (collegata in videoconferenza)	

Presiede il Sig. Gabriele Badano, nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa alla seduta il Dott. Alessandro Ardito, segretario comunale, collegato in videoconferenza, anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione G.C. n. 26 del 15 aprile 2024, relativa all'approvazione del piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2024/2026, nella quale si era precisato che il piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 sarebbe stato approvato dopo l'approvazione del Rendiconto della gestione finanziaria dell'esercizio 2023, al fine di avere i dati aggiornati per l'esatto calcolo delle capacità di spesa;

Richiamata la deliberazione di C.C. n. 3 del 29 aprile 2024 con la quale è stato approvato il Rendiconto di gestione relativo all'anno 2023 ai sensi dell'articolo 227 del decreto legislativo n.267/00;

Evidenziato che, a seguito dell'approvazione del rendiconto, si è reso necessario ridefinire la capacità assunzionale dell'ente, provvedendo ad un aggiornamento del PIAO in tal senso alla sezione sopra indicata, come meglio specificato nella relazione riportata nell'allegato PIAO (Allegato A);

Dato atto, come si evince dalla relazione (allegato A), che la modifica alla programmazione triennale 2024/2026 è compatibile con i vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente;

Dato atto altresì che la presente modifica al PIAO nella sezione 3 – sottosezione Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 viene adottata in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

Richiamato infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";

Acquisita in proposito la positiva certificazione da parte del Revisore Unico dei Conti, resa in data 24 giugno 2024, allegata alla presente;

Appurato che l'Ente:

- ha approvato il Documento unico di programmazione semplificato (DUPS) e il bilancio di previsione per il triennio 2024/2026, con deliberazioni C.C. n. 26 del 21 dicembre 2023;
- ha approvato il piano esecutivo di gestione di cui all'art. 169 del Tuel n. 267/2000 per il triennio 2024/2026 con delibera G.C. n. 1 del 09 gennaio 2024;

- ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2023 con delibera C.C. n. 3 del 29 aprile 2024;
- ha regolarmente provveduto all'invio alla Banca dati della Pubbliche Amministrazioni (BDAP) dei dati relativi al bilancio previsionale 2024-2026 e del rendiconto della gestione 2023 con esito positivo;
- non è ente dissestato né strutturalmente deficitario.

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile, di cui all'art. 49, 1° comma del TUEL;

TUTTO ciò premesso e considerato, ad unanimità di voti espressi ai sensi di legge,

Ritenuto, per quanto sopra, di dover apportare modifiche al PIAO 2024-2026, relativamente alla sezione 3.3. "Piano triennale dei fabbisogni del personale";

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e che qui sin intendono riportate e trascritte,

1. di aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) nella sezione 3, sottosezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2024-2026", approvato con deliberazione di G.C. n. 26 del 15 aprile 2024, così come definito nell'allegato A alla presente deliberazione, dando atto che non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato e che si dovrà procedere alla sostituzione del Responsabile dell'Ufficio Tecnico, operazione che avrà carattere meramente sostitutivo di un dipendente cessato da incarico a termine (art. 110 comma 1 d. lgs. 267/2000), e quindi che non comporterà maggiori spese a carico del bilancio di previsione rispetto a quella già programmata per il triennio 2024-2026;
2. di dare atto che la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 è compatibile con i vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente;
3. di ricordare che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del T.U.E.L., dando atto che a tal fine la votazione favorevole è stata unanime.

Approvato e sottoscritto

► **Il Sindaco**

F.to Dott. Gabriele Badano



► **Il Segretario Comunale**

F.to Dott. Alessandro Ardito

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Pubblicata all'Albo Pretorio on-line in data odierna con N. 422..... di repertorio.

Plodio, 24.08.2019.....

Il dipendente incaricato



ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione:

- ai sensi dell'art. 124 comma 1 del D.lgs. 18/08/2000, N. 267, viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.
- è stata pubblicata all'Albo Pretorio il giorno.....e per giorni.....ai sensi di legge.
- è stata comunicata in data odierna ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 D.lgs. 18/08/2000, N. 267.

Plodio, 29.08.2019.....



IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dr. Alessandro Ardito

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Plodio, 29.08.2019.....



IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge il 07-04-2021

- in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 c.4 del D.lgs. 267/2000)
- decorso il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 134 c.3 del D.lgs. 267/2000)



IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dr. Alessandro Ardito

Parere n. 5 del 24 giugno 2024

Parere sulla proposta di delibera di Aggiornamento PIAO 2024-2026 III° Sottosezione di Programmazione - Piano triennale Fabbisogno di personale - Capacità assunzionale (ex art. 6 del D.L n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021)

Il Revisore Unico del Comune di Plodio (SV), Dott. Francesco Gandolfo, nominato con delibera dell'organo consiliare n. 23 del 30.11.2021, per il triennio 2021-2024, esecutiva ai sensi di legge, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta di delibera di aggiornamento PIAO 2024-2026 III° Sottosezione di Programmazione - Piano triennale Fabbisogno di personale - Capacità assunzionale (ex art. 6 del D.L n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021) .

Visti:

- ✓ l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449, legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- ✓ l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- ✓ l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- ✓ l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- ✓ il D.Lgs 75/2017 nonché le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- ✓ l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- ✓ l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- ✓ l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 ed il decreto attuativo dei Ministri per la P.A., l'Economia e Finanze e l'Interno del 17 marzo 2020, con il connesso superamento del metodo del turnover come unico strumento per determinare le capacità assunzionali dei comuni;
- ✓ l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Al fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- ✓ l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con

modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

- ✓ l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, modificato dai D.L. 14 e 50 del 2017, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente e che stabilisce ulteriori condizioni ai comuni per l'assunzione di personale dipendente;

Preso atto che:

- ✓ il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- ✓ l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Richiamato il D.L. n. 90/2014, per come modificato dalla legge n. 208/2015, che ha stabilito che per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale nel tetto del 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Il medesimo ha inoltre stabilito che, negli enti in cui il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente, è pari o inferiore al 25%, tale possibilità è fissata ancora per il 2016 nel tetto del 100%. Lo stesso provvedimento ha inoltre stabilito che nel calcolo della spesa del personale cessato si possono utilizzare i risparmi derivanti dal personale cessato negli ultimi 3 anni e che il tetto di spesa del personale negli enti soggetti al patto è dal 2014 fissato nella media della spesa del personale del triennio 2011/2013. Sulla base delle disposizioni in vigore tutti i comuni possono effettuare, con decorrenza dall'anno 2019, assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e, per il triennio 2019/2021, del 100% delle cessazioni che si registreranno nel corso dello stesso anno a condizione che le assunzioni si concretizzino solamente dopo l'effettiva cessazione del personale. Sempre sulla base delle disposizioni di cui alla legge di conversione del D.L. n. 4/2019, si possono utilizzare per finanziare assunzioni i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del quinquennio precedente per la quota non utilizzata. Tali capacità assunzionali possono essere utilizzate nei tetti previsti dalla normativa in vigore nell'anno. Pertanto, dal 2019, in generale, la percentuale del personale che si può assumere è pari al contingente corrispondente ad una spesa del 100% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, essendo terminata la precedente limitazione per il triennio 2016-2018; considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Visti altresì:

- ✓ l'art. 33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i

relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- ✓ il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- ✓ la Circolare Interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);
- ✓ il DPR n. 81/2022, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, “Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- ✓ il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che coordina i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO; che il Piano triennale del fabbisogno del personale costituisce la Sez. 3.3 del P.I.A.O.;

Preso atto che il piano delle azioni positive 2024-2026 è stato inserito nell'apposita sezione del PIAO;

Preso atto altresì che il DUPS 2024/2026 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 21/12/2023;

Visti:

- la deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 21.12.2023, esecutiva, di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 9 gennaio 2024, esecutiva, con la quale si approvava il piano esecutivo di gestione;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 15 aprile 2024, esecutiva, con la quale si approvava il PIAO 2024/2026;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 29 aprile 2024, esecutiva, con la quale si approvava il rendiconto 2023;
- la proposta di delibera di Aggiornamento PIAO 2024-2026 III° Sottosezione di Programmazione - Piano triennale Fabbisogno di personale - Capacità assunzionale (ex art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021;
- I pareri tecnico e contabile dei responsabili;

Preso atto che l'Ente:

- ✓ ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ✓ ha effettuato la verifica dell'adozione del piano delle azioni positive;
- ✓ rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557- 562 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella PIAO 2024/2026;
- ✓ rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile nel rispetto al limite di legge corrispondente ad euro 4.500,00 (G.C. 43 del 13/07/2023);
- ✓ risulta abbia rispettato i termini sia della approvazione del bilancio preventivo che del rendiconto annuale ed essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- ✓ non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- ✓ non si trova nella condizione di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- ✓ ha provveduto, con decorrenza 30.03.2023, alla ricollocazione delle categorie e profili professionali rispetto alle aree in applicazione del CCNL 16/11/2022;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- ✓ il Comune di Plodio si colloca nella fascia demografica lett. a) (popolazione da 0 a 999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente al 31.12.2023 pari a 622 abitanti;
- ✓ il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021 - 2023) al netto del FCDE (2023) si attesta al 28,45, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 29,50;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- ✓ secondo le disposizioni del più volte citato DM, il Comune di Plodio ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2024 (art. 5, comma 1 del DM), teoricamente fino a euro 152.872,16;
- ✓ che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

Rilevato che con il presente atto:

- ✓ non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, ma la mera sostituzione del Responsabile dell'Ufficio tecnico, cessato da incarico a termine (art. 110 comma 1 d. lgs. 267/2000);
- ✓ che la spesa per tale posizione è stata già prevista nel bilancio di previsione 2024-2026;
- ✓ che il vincolo di riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 risulta rispettato sia per l'anno 2024 sia per gli anni successivi e che, a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023, lo stesso dovrà essere oggetto di verifica e puntuale revisione in caso di criticità del rispetto dei limiti finanziari, anche con riferimento all'intero triennio 2024/2026;

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta, esprime parere favorevole.

Imperia 24 giugno 2024

Il Revisore Unico Dott. Francesco Gandolfo



Comune di Plodio

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Plodio ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato 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. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 42/2023 del 13/07/2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

Inoltre, il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Plodio ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Località Chiesa, 72	Plodio	SV	17043
Centralino	+39 019-519649			
Sito	http://www.comune.plodio.sv.it/			
e-mail	protocollo@comune.plodio.sv.it			
PEC	comune.plodio.sv@pec.it			
Codice fiscale	00261320097			
Partita IVA	00261320097			
Codice ISTAT	009050	Codice Catastale	G741	

Residenti al 31.12.2022: 627

Residenti al 31.12.2023: 622

Sindaco: BADANO Gabriele

Giunta Comunale:

BADANO Gabriele

BERGERO Flavio

PRANDO Carmen

Consiglio Comunale

BADANO Gabriele, BERGERO Flavio, PRANDO Carmen, RAVAZZA Massimo, COSTA Gessica, PANNELLI Italo, VIGLINO Marisa, MACCIO' Sabrina, SIRI Luigi, VEGLIO Nadia.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 18/2019 del 10/06/2019.
- del Documento Unico di Programmazione semplificato 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 44/2023 del 13/07/2023 e approvato con D.C.C. n. 14/2023 del 19/07/2023, aggiornato con D.G.C. n. 75/2023 del 25/11/2023 e D.C.C. n. 26/2023 del 21/12/2023

¹ Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132_2022)

2.2 Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

Gli obiettivi performance sono come di seguito indicati:

Ufficio Finanziario e Tributi

Responsabile MERLINO Cristina

L'Amministrazione Comunale, tenuto conto della normativa riguardante il servizio Finanziario, ritiene prioritaria la puntuale gestione dei servizi alla cittadinanza e considerato che anche i servizi finanziari per la loro caratteristica di front-office con i cittadini rappresentano servizi connotati da particolare visibilità, dovrà essere attribuita particolare attenzione al rapporto con il pubblico al fine di promuovere l'immagine di efficienza dell'ente e rafforzare il rapporto di fiducia tra l'ente stesso ed il cittadino utente. Si individuano nel dettaglio i seguenti obiettivi da raggiungere:

- a) Accertamento tributi locali e attivazione procedure coattive di recupero annualità pregresse per contrastare l'evasione tributaria;
- b) Rispetto tempi di pagamento delle fatture;
- c) Redazione bilancio finanziario 2024/2026 entro i termini di legge;
- d) Redazione Rendiconto della gestione anno 2023 entro i termini di legge
- e) Assestamento generale di bilancio e salvaguardia equilibri per esercizio 2024/2026;
- f) Comunicazione dati bilancio preventivo e consuntivo al BDAP del MEF;
- g) Compilazione e trasmissione questionari SOSE;

Al raggiungimento degli obiettivi Le verrà liquidato il Risultato spettante relativo all'anno 2024.

² Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio"

ALL A Servizio finanziario

SERVIZIO 1 - TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	
ATTIVITA'	OBIETTIVI
Apertura sportello comunale al pubblico 6	Regolare apertura nei giorni ed orari previsti
Gestione istanze inviate all'ufficio	Rispetto dei termini di legge.
Redazione mandati di pagamento U	Rispetto dei termini di legge.
Collegamenti Informatici con altri enti -3'	Aggiornamento tempestivo e continuo delle procedure
Adeguamento alla nuova normativa relativa •2	Predisposizione modulistica e procedure
Altre e diverse attività connesse al servizio U	Adeguamento tempestivo e riscontro alle varie necessità

SERVIZIO 2 - REDAZIONE BILANCIO E CONSUNTI E TRASMISSIONE A BDAP	
ATTIVITA'	OBIETTIVI
Apertura sportello comunale al pubblico -4	Regolare apertura nei giorni ed orari previsti
Gestione bilancio di previsione e consuntivo -3'	Rispetto dei termini di legge.
Gestione invio reports statistici U	Rispetto dei termini di legge.
Esecuzione dei procedimenti ed adempimenti collegati alle norme vigenti -3•	Predisposizione modulistica e procedure e adempimenti conseguenti

SERVIZIO 3 - ACCERTAMENTO TRIBUTI LOCALI E ATTIVAZIONE PROCEDURE COATTIVE	
ATTIVITA'	OBIETTIVI
Coordinamento e controllo del servizio -3•	Organizzazione del servizio nel rispetto delle scadenze e dei termini di legge
Aggiornamento normativo e delle procedure 6	Controllo dell'operato del personale e gestione puntuale del servizio associato
Consulenza telefonica e via internet in remoto all'ufficio -3'	Disponibilità tempestiva alle comunicazioni e risposta di consulenza

SERVIZIO 4 - SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI	
ATTIVITA'	OBIETTIVI
Adeguamento alle nuove norme inerenti la gestione del U servizio finanziario e tributi	Organizzazione del servizio e puntuale esecuzione degli adempimenti connessi
Comunicazioni periodiche al Mef, Sose e Perla.Pa inerenti U dati finanziari dell'Ente	Puntualità nella esecuzione degli adempimenti
Adeguamento dei regolamenti comunali alle nuove U disposizioni di legge	Predisposizione tempestiva
Supporto continuo al servizio finanziario -4	Tempestività nella gestione del servizio e rispetto delle scadenze prefissate.
Verifica determine, mandati e reversali	

Ufficio Anagrafe, Leva, Stato Civile, Affari generali

Responsabile MERLINO Cristina

L'Amministrazione Comunale, tenuto conto della normativa riguardante i servizi associati, nello specifico i Servizi Demografici, ritiene prioritaria la puntuale gestione dei servizi alla cittadinanza e considerato che i servizi demografici per la loro caratteristica di front-office con i cittadini rappresentano servizi connotati da particolare visibilità, dovrà essere attribuita particolare attenzione al rapporto con il pubblico al fine di promuovere l'immagine di efficienza dell'ente e rafforzare il rapporto di fiducia tra l'ente stesso ed il cittadino utente. Si individuano nel dettaglio i seguenti obiettivi da raggiungere:

- a) Assicurazione del funzionamento dei servizi demografici, statistici, leva ed elettorali, prosecuzione gestione della Carta Identità Elettronica;

- b) Adeguamento dei vigenti regolamenti alle nuove disposizioni di legge che interverranno nelle materie di competenza;
- c) Aggiornamento dei procedimenti anagrafici di stato civile, elettorale, statistico e dei relativi servizi fruiti dal cittadino attraverso l'applicazione di tecnologia informatica;
- d) Collegamento informatico on-line tra Anagrafe comunale ed altri Enti - Forze di Polizia e cittadini;
- e) Adeguamento alle nuove norme relative all'Anagrafe Nazionale Popolazione Residente.
- f) Supporto continuo al servizio finanziario e predisposizione determine, mandati e reversali.

Al raggiungimento degli obiettivi Le verrà liquidato il Risultato spettante relativo all'anno 2024.

SERVIZIO ANAGRAFE- ELETTORALE- LEVA – STATISTICA

Anagrafe – Stato civile

ATTIVITÀ	OBIETTIVI
Apertura sportello comunale al pubblico	Regolare apertura nei giorni ed orari previsti
Gestione istanze movimenti demografici	Rispetto dei termini di legge
Redazione atti di stato civile e procedure connesse	Rispetto dei termini di legge
Collegamenti informatici con altri enti e forze di polizia	Aggiornamento tempestivo e continuo delle procedure
Adeguamento alla nuova normativa relativa alle unioni civili e convivenze di fatto	Predisposizione modulistica e procedure
Altre e diverse attività connesse al servizio	Adeguamento tempestivo e riscontro alle varie necessità

Elettorale – Leva Statistica

ATTIVITÀ	OBIETTIVI
Apertura sportello comunale al pubblico	Regolare apertura nei giorni ed orari previsti
Gestione iscrizioni e cancellazioni liste elettorali	Rispetto dei termini di legge
Gestione mensili report statistici	Rispetto dei termini di legge
Esecuzione dei procedimenti ed adempimenti collegati al Censimento	Predisposizione modulistica e procedure e adempimenti conseguenti

Servizio Amministrativo e supporto al servizio finanziario

ATTIVITÀ	OBIETTIVI
Adeguamento delle nuove norme inerenti la gestione del protocollo informatico	Organizzazione del servizio e puntuale esecuzione degli adempimenti
Comunicazioni periodiche MEF, Sose, PerlaPA inerenti i dati finanziari e del personale dell'Ente	Puntualità nell'esecuzione degli adempimenti
Adeguamento dei regolamenti comunali alle nuove disposizioni di legge	Predisposizione tempestiva
Supporto continuo al servizio finanziario e predisposizione determine, mandati, reversali	Tempestività nella gestione del servizio e rispetto delle scadenze prefissate

Ufficio Tecnico

Responsabile: Ing. Bragheri Marco (fino al 15.02.2024 Ing. Alberto Marabotto).

OBIETTIVI DI MANTENIMENTO - MIGLIORAMENTO Le priorità sono il mantenimento ed il miglioramento dei servizi; il lavoro sarà pertanto rivolto principalmente alla realizzazione degli interventi manutentivi compresi nell'elenco annuale che, in parte, si sovrappone al lavoro da compiersi nell'ambito del servizio Lavori Pubblici. L'effettiva realizzazione degli interventi è comunque sempre subordinata al reperimento delle fonti di finanziamento. Oltre ai lavori contenuti nell'elenco annuale

vanno considerati anche i lavori che sono già stati inseriti nella programmazione degli anni scorsi ma che non sono ancora stati definitivamente realizzati, principalmente per motivi legati al mancato reperimento dei finanziamenti. Da sottolineare infine che il mantenimento ed il miglioramento dei servizi risulta particolarmente gravoso dal complesso quadro normativo e dalle caratteristiche peculiari di un patrimonio in gran parte vetusto ed interessato, nel tempo, da interventi a “tamponare”. Inoltre, il territorio del Comune è interessato da fenomeni di dissesto idrogeologico che hanno richiesto e richiedono particolare attenzione finalizzata ad interventi di prevenzione e/o messa in sicurezza.

SERVIZIO 1 – URBANISTICA ED EDILIZIA

ATTIVITÀ	OBIETTIVI
Apertura sportello comunale al pubblico U	Regolare apertura nei giorni ed orari previsti
Gestione istanze invariate all'ufficio U	Rispetto dei termini di legge
Redazione ordinanze di competenza- 3	Rispetto dei termini di legge
Collegamenti informatici con altri enti U	Aggiornamento tempestivo e continuo delle procedure
Gestione archivio pratiche	Realizzazione e riordino archivio pratiche
Adeguamento alla nuova normativa relativa – 3'	Predisposizione modulistica e procedure
Altre e diverse attività connesse al servizio - 3	Adeguamento tempestivo e riscontro alle varie necessità

SERVIZIO 2 – GESTIONE DEL PATRIMONIO

ATTIVITÀ	OBIETTIVI
Gestione del patrimonio	Gestione espropri e Gestione beni comunali

SERVIZIO 3 – GESTIONE DEL TERRITORIO

ATTIVITÀ	OBIETTIVI
Viabilità	Sgombero neve, gestione mezzi Comunali, Manutenzione strade

SERVIZIO 4 – LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE

ATTIVITÀ	OBIETTIVI
Lavori Pubblici	Predisposizione bandi/lettere per gare d'appalto Predisposizione documentazione per reperimento dei contributi (Regionali e Ministeriali) Gestione atti consequenziali e aggiudicazioni
Manutenzione del Patrimonio	Manutenzione generale sugli immobili Comunali Interventi per la sicurezza Sopralluoghi
Attività amministrativa	Predisposizione delibere e determine Pareri di regolarità tecnica Aggiornamenti regolamenti Rispetto tempi di pagamento delle fatture

Le risorse finanziarie risultano assegnate con il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 approvato con D.G.C. n. 1/2024 del 09/01/2024

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni

di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Plodio vede la presenza femminile di 2 unità di personale sulle 3 unità attualmente in servizio presso l'Ente.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Plodio valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2024/2026 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	ambiente di lavoro	Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali

del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro		Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: saranno predisposti entro i termini di legge

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

potranno essere predisposti entro il 30/04/2024

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: L'Ente non dispone di Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 e valuterà se predisporne entro il 31/12/2024.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto

individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini. Il Comune ha acquistato la licenza del software Sequoia (Siscom) modulo edilizia privata.

Nel 2024 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento

Obiettivi di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

DOTAZIONI STRUMENTALI - INFORMATICHE

L'attuale dotazione prevede:

N. 1 server

N. 7 personale computer completi di video e tastiera, collegati in rete e ad internet;

N. 1 personal computer portatile

N. 4 stampanti;

N. 3 programmi di gestione dei servizi

N. 1 scanner

N. 1 fotocopiatrice multi servizi

N. 1 macchina da scrivere.

Obiettivi:

Mantenere la dotazione numerica attuale degli hardware provvedendo alla manutenzione di eventuali guasti ai sistemi o alla loro sostituzione se danneggiati irreparabilmente.

Aggiornamento dei sistemi di sicurezza e dei software in uso, in base alle nuove disposizioni di legge ed in base ai miglioramenti innovativi delle procedure gestionali.

Sostituzione del materiale di consumo.

Eguali e contingenti sostituzioni delle attrezzature in caso di guasti irreparabili.

AUTOVEICOLI

N. 1 autobus. scuolabus Mercedes

N. 1 autovettura di servizio

N. 1 macchina agricola durso.

Obiettivi:

Limitare allo strettissimo necessario le spese di manutenzione ed esercizio relativamente agli autoveicoli, normali manutenzioni, revisioni e riparazioni, oltre al consumo necessario per carburante e lubrificanti.

Eventuali sostituzioni dei mezzi che risultassero non conformi in sede di revisione di legge.

Verificare la possibilità di dismettere lo scuolabus, attualmente non più utilizzato, a condizioni vantaggiose

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

³ Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con D.G.C. n. 15/2022 del 30/03/2022 e si riferisce al triennio 2022-2024. In occasione del P.I.A.O. 2023/2025 l'Ente ha dato atto che nel 2022 non sono stati accertati fatti corruttivi né sono avvenute modifiche organizzative rilevanti così come non sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e quindi, di fatto, sono stati confermati i contenuti del PTPC 2022/2024.

Il 2024 rappresenta l'ultimo anno del triennio interessato dal PTPC 2022/2024 e anche nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di recente è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Gli ambiti di intervento del citato aggiornamento sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti.

A breve, è intenzione dell'Ente aggiornare la sezione "bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente rivedendola sia come struttura che come contenuti nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023 avente ad oggetto: *Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.* Tale documento individua infatti gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice.

Fase della procedura	Norma di riferimento	Obbligo di pubblicazione	Nota
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Una di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e estri concessi per l'automatizzazione delle proprie attività.	Pubblicazione temporanea
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Dibattito pubblico (in standard ordinato e quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera o l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e della osservazione pervenute e eventuale indicazione di quale iterativo successivo di accoglimento)	Pubblicazione temporanea
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato 16 - Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della selezione conclusiva del responsabile.	Pubblicazione temporanea
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con escluso di qualificazione	- gli atti relativi come, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (preziosi relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Pubblicazione temporanea
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici o i CV dei commissari	Pubblicazione temporanea
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifiche ridotte dell'istruttoria	Pubblicazione temporanea
PROCEDURE	Art. 140 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati relativi l'elaborazione delle condizioni che costituiscono i grandi flussi professionali agli effetti degli artt. 89, ex. 1, lettere a) e b) (caso di esclusione della gara per grandi flussi professionali)	Pubblicazione temporanea
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 153 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di selezione della proposta del proponente	Pubblicazione temporanea
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2023, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in buona (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione centralizzata all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli atti documentari previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, e. 2)

<p>PROCEDURE Peri opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PASIR e PNC</p>	<p>DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure</p> <p>Art. 67</p>	<p>- Il contratto di servizio sottoscritto dalle parti Art. 31 c. 2</p> <p>Art. 47, commi 2 e 9</p> <p>- La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'Art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti), il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta.</p> <p>Ul: tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli atti delle procedure</p> <p>Art. 47, commi 3 e 9</p> <p>- La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente degli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti.</p> <p>Art. 47, co. 3-bis e 9</p> <p>- La certificazione di cui all'Art. 17 della legge 12 marzo 1993, n. 69 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla citata legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel biennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnata alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).</p>	<p>La pubblicazione va attuata tempestivamente, fatta eccezione per la copia del rapporto di cui all'art. 47, co. 2 e 9 come di seguito specificato.</p>
--	--	---	--

Per il 2024/2026 sono confermati i contenuti del PTPC in vigore. Le misure dovranno essere integrate con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione a:

misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

misure di semplificazione (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)

misure di organizzazione (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale) Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

Con Deliberazione della Giunta Comunale del 09.03.2024

- n. 13/2024 si è proceduto all'aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti
(consultabile <http://www.comune.plodio.sv.it/Home/Menu/tabid/23297/Default.aspx?IDDettaglio=33562>)
- n. 15/2025 è stato approvato il patto di integrità in materia di contratti pubblici
(consultabile <http://www.comune.plodio.sv.it/Home/Menu/tabid/23297/Default.aspx?IDDettaglio=226963>)
- n. 16/2024 risulta approvato il Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti (Whistleblowing) e protezione delle persone segnalanti (Whistleblower) ai sensi del D.Lgs. 24 del 10.03.2023
(consultabile <http://www.comune.plodio.sv.it/Home/Menu/tabid/23297/Default.aspx?IDDettaglio=226962>)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Uffici ed in particolare:

Ufficio Finanziario

Ufficio Anagrafe, Leva, Stato Civile, Affari generali

Ufficio Tributi

Ufficio Tecnico

SEGRETARIO COMUNALE: VACANTE

Responsabile della Transizione digitale: MERLINO CRISTINA individuato con D.G.C. 6/2022
26/01/2022

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il ridotto numero di personale in servizio risulta essere presidio al front office rivolto agli utenti per i servizi da svolgere necessariamente in presenza. È possibile collegarsi in telelavoro, ma si garantisce sempre la presenza in ufficio negli orari di apertura al pubblico.

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione prevede la partecipazione a corsi organizzati da associazioni con le quali il Comune collabora e dalle ditte che forniscono all'ente gli applicativi informatici. È stata fatta richiesta alla Prefettura di partecipazione ai corsi abilitanti per gli Ufficiali di stato civile.

Nel 2024 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Si riporta l'andamento della spesa di personale dell'Ente nell'ultimo quinquennio:

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa Personale/corrente
Anno 2023	4	147.405,79	34,34
anno 2022	4	178.512,30	38,66
anno 2021	4	175.991,59	39,22
anno 2020	5	190.933,17	40,14
anno 2019	4	152.288,77	32,85
anno 2018	3	124.475,26	27,60

La Programmazione strategica delle risorse umane è contenuta nel Documento unico di programmazione semplificato 2024/2026, approvato con delibera del C.C. 26 del 21 dicembre 2023, che testualmente prevedeva, in merito alla programmazione del fabbisogno del personale, che nel triennio 2024/2026 non fossero previste assunzioni, salvo l'eventuale proroga dei contratti a tempo determinato dei due vigili urbani del Comune di Millesimo, che prestano saltuariamente servizio presso l'Ente ... (omissis). Con il medesimo documento si dava atto della conferma della dotazione organica e dell'assenza di personale in eccedenza o soprannumerario in servizio”.

In questi mesi l'Ente, in effetti, si è avvalso saltuariamente di due vigili urbani ex art. 1 c. 557 l. 311/2004, principalmente per fronteggiare situazioni di abbandono e conferimento errato dei rifiuti, e si è trovato costretto a stipulare una convenzione con il limitrofo Comune di Carcare per sopperire alla cessazione dall'incarico del responsabile dell'Ufficio Tecnico, a far data dal 15/02/2024, ai sensi

dell'art. 14 del CCNL del 22/01/2004, che prevede l'utilizzazione di uno stesso lavoratore da parte di due enti, con distribuzione tra gli stessi dell'unico orario di lavoro settimanale.

Tale convenzione ha validità sino al 30 giugno 2024: l'Ente quindi si sta trovando nella necessità di riorganizzare l'ufficio tecnico, sostituendo un'unità cessata, in invarianza della spesa.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

COMUNE DI PLODIO

SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2023
spazi assunzionali per piano triennale del personale 2024/2026

FASE I	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	INFERIORE AI 1.000 ABITANTI	a
restii assunzionali 2015/2019	0,00	
spesa di personale rendiconto 2022	147.405,79	
TRASFERIMENTI AL NETTO DELL'IRAP AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE DI SEGRETERIA	2018	2023
TRASFERIMENTO AL Comune capo-convenzione	11.981,57	0,00

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensivo delle eventuali spese di segreteria convenzionata)	147.405,79	
	ENTRATE RENDICONTO 2021	525.089,89	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2022	530.004,43	540.120,99
	ENTRATE RENDICONTO 2023	565.268,64	
	FCDE PREVISIONE 2023	21.910,28	
ENTRATE NETTO FCDE	518.210,71		

CALCOLO % ENTE	28,45%
----------------	--------

	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		ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1
DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)		518.210,71	29,50%
			152.872,16

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	5.466,37	29,50%
--	----------	--------

spesa di personale 2018 (comprensivo delle spese di segreteria convenzionata)	175.443,01
---	------------

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

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	
CALCOLATO SU PERCENTUALE 2024 TABELLA 2	175.443,01	61.405,05	236.848,06	superiore a massima spesa teorica possibile

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2024 nel rispetto della massima spesa teorica possibile	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	5.466,37
---	--	----------

Verifica rispetto limiti spazi assunzionali sul Bilancio di previsione 2024/2026			
	2024	2025	2026
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE	168.012,51	169.576,25	169.576,25
ENTRATE PREVISIONE	469.413,06	454.536,44	454.536,44
FCDE PREVISIONE	19.060,28	19.060,28	19.060,28
ENTRATE NETTO FCDE	450.352,78	435.476,16	435.476,16
PERCENTUALE	37,31%	38,94%	38,94%

Riduzione delle entrate correnti della somma relative a contributi PNRR (contributi straordinari e potenzialmente distortivi del calcolo)

L'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni. Per il Comune di PLODIO, appartenente alla fascia demografica inferiore a 1.000 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 29,50 per cento;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2023 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2021, 2022 e 2023 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2023 è il seguente:

$$\text{Spese di personale 2023: } \quad \underline{\underline{\text{€. 147.405,79}}} = 28,45\%$$

$$\text{Media entrate netto FCDE: } \quad \text{€. 518.210,71}$$

trovandosi nella fascia demografica fino a 1.000 abitanti ed avendo registrato un rapporto

tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 28,45%, l'Ente si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia del 29,50%. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018.

Occorre pertanto tenere presente che l'incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5 comma 1 del DPCM, è applicabile solo fino al 31/12/2024.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2023 = € 5.466,37
mentre la massima spesa possibile, comprensiva della eventuale spesa relativa alla segreteria convenzionata, è la seguente:

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	518.210,71	29,50%	152.872,16

Premesso tutto quanto sopra esposto, si dà atto che con i dati relativi alle spese di personale 2023 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2021, 2022 e 2023 e al netto del FCDE sul bilancio 2023, l'Ente, nel corso dell'anno 2024, ha una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni di ulteriore personale a tempo indeterminato pari ad €. 5.466,37 (maggior spazio assunzionale), tenendo presente che dovrà rispettare il limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla soglia di virtuosità dell'Ente (€. 152.872,16), nonché la sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune e il limite di spesa di cui all'art. 1 comma 562 della Legge n. 296/2006, tuttora in vigore, che per il Comune di Plodio ammonta ad euro 187.227,38.

	Media 2011/2013	Rendiconto 2023
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	128.488,00	147.405,79
Spese macroaggregato 103		
Irap macroaggregato 102	8.500,00	9.190,65
Altre spese	51.750,00	
Totale spese di personale (A)	188.738,00	156.596,44
Componenti escluse (B)	1.510,62	
- Altre componenti escluse		
Di cui rinnovi contrattuali		
= Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	187.227,38	156.596,44
Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562		

Tuttavia dall'analisi dei dati relativi al Bilancio di Previsione 2024/2026, il Comune di PLODIO dimostra che la spesa di personale già stanziata per il 2024/2026 (calcolata con le regole del DM 17/3/2020) è superiore al limite di spesa complessivamente ammissibile (€ 152.872,16), comportando così la non possibilità di utilizzo del maggiore spazio finanziario determinato. Risulta, altresì, che il rapporto fra la spesa del personale stanziata e le entrate correnti previste nel Bilancio di previsione 2024/2026 è superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del citato D.M.

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 storica ed 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.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove o maggiori assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un incremento della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in invarianza della spesa.

In ogni caso, sulla base della stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, nel triennio 2024-2026 non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, ma soltanto la sostituzione del Responsabile dell'Ufficio Tecnico, cessato dall'incarico a termine (art. 110, comma 1 d. lgs. 267/2000), operazione che ha carattere meramente sostitutivo di un dipendente cessato e che non comporta maggiori spese a carico del bilancio di previsione rispetto a quella già programmata per il triennio 2024-2026.

Si evince infine che per il Comune di Plodio, non risultano situazioni di eccedenza o di

soprannumero ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Plodio non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.