



# COMUNE DI DIAMANTE

(Provincia di Cosenza)

Numero Registro

55

Data

25/03/2024

**OGGETTO: APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) PROVVISORIO PER IL TRIENNIO 2024-2026**

L'anno **DUEMILAVENTIQUATTRO** il giorno VENTICINQUE del mese di MARZO, alle ore 13,45 nella sede Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sig.ri:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
MAGORNO ERNESTO	SINDACO	X	
PASCALE GIUSEPPE	ASSESSORE	X	
AMOROSO FRANCESCA	ASSESSORE		X
STICOZZI COSTANTINA	ASSESSORE		X
SURIANO FRANCESCO	ASSESSORE	X	
Totale	/	3	2

Assiste alla seduta, con funzioni di verbalizzante, il Segretario Comunale, Dott.ssa. Rosa SANTORO;

Assume la presidenza  il Sindaco – Avv. Ernesto MAGORNO  il Vice Sindaco, Geom. Giuseppe PASCALE

Il Presidente, riconosciuto il numero legale, dichiara aperta la seduta.

Esaminata la proposta di seguito riportata;

## IL PROPONENTE

**IL VICESINDACO / ASSESSORE AL BILANCIO, FINANZE, PERSONALE E POLIZIA MUNICIPALE** – Geom. Giuseppe PASCALE

### PREMESSO CHE:

- l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
- ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.
- 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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
  - a) autorizzazione/concessione;
  - b) contratti pubblici;
  - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
  - d) concorsi e prove selettive;
  - e) 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.
- le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
- il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 all'art. 8 comma 1 prevede che «Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto» e, al comma 2, che «In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi».
- Il Decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023 ha differito, al 15 marzo 2024, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026 degli enti locali, ai sensi dell'art. 151, comma 1, del TUEL

**ATTESO CHE** sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

**VISTO** il parere reso con Deliberazione n. 48/2023/PAR dalla Corte dei conti Sezione di controllo per la Regione siciliana che ha puntualizzato: "(...) che, in fase di esercizio provvisorio, l'impossibilità di assumere a cui allude il Comune non discende dall'applicazione della sanzione prevista 9 dall'art. 10 del citato D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (che rinvia all'art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 per il caso di in caso di mancata adozione del PIAO) né, come visto, con specifico riguardo al bilancio di previsione, dall'art. 9, comma 1- quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, come modificato dall'art. 3-ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, atteso che entrambe queste norme presuppongono l'avvenuto superamento dei termini massimi di approvazione dei suddetti documenti programmatici (PIAO e bilancio di previsione), ma deriva, evidentemente, dalla indisponibilità, in tale arco temporale, di un Piano triennale dei fabbisogni di personale aggiornato che contempili le assunzioni che si intendono effettuare nell'esercizio in corso. Del resto, come affermato dalla giurisprudenza contabile, «Il combinato disposto del citato art. 6 con il successivo art. 35, comma 4, del d. lgs. 165/2001 e s.m.i. - a mente del quale tutte le "determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate (...) sulla base del piano triennale dei fabbisogni" - attribuisce, infatti, a tale provvedimento la natura di condicio sine qua non per ogni eventuale procedura assunzionale di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione» (Sez. Contr. Veneto, deliberazione n. 113/2019/PAR).

**RITENUTO** di approvare il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) provvisorio per il triennio 2024-2026 nella sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**, allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

**DATO ATTO** che l'allegato documento è coerente con gli strumenti finanziari esistenti (DUP e bilancio del precedente esercizio finanziario), così garantendo il rispetto del principio di necessaria presupposizione di tale strumento di programmazione operativa con i documenti del ciclo di bilancio;

**DATO ATTO CHE:**

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio rilevanti nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022/2024 – esercizio finanziario 2023;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 29.01.2024 il piano di azioni positive per il triennio 2024/2026;
- l'ente ha approvato nei termini assegnati il rendiconto 2022 ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- 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;
- l'ente ha comunicato alla Piattaforma dei Crediti Commerciali l'importo dei debiti scaduti e non pagati nei termini previsti dalla normativa per come contenuti nella piattaforma;
- l'ente si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

**VISTO** l'art.16 Legge 12 novembre 2011 n.183 (Legge di stabilità per l'anno 2012), modificativo dell'art. 33 D. Lgs n.165/2001, il quale impone alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'Ente e dato atto che la situazione di non presenza di dipendenti in soprannumero non risulta variata rispetto alle annualità pregresse (ATTESTAZIONE PROT. 5973 DEL 15.03.2024);

**RICHIAMATO** l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *"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"*;

**ATTESO** che sulla presente proposta dovrà essere acquisito il parere del Revisore dei Conti che dovrà accertare la conformità del presente atto al Principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**DATO ATTO CHE** successivamente all'approvazione la deliberazione sarà inviata, unitamente a tutta la documentazione istruttoria necessaria a COSFEL per l'acquisizione della prescritta autorizzazione;

**RICHIAMATO** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**RICHIAMATO** altresì il C.C.N.L. vigente del Comparto Funzioni Locali;

**RILEVATO** che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con nota Prot. 5993 del 15.03.2024 in riferimento alla quale non risulta pervenuta alcuna osservazione al riguardo;

**VISTO** il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

**RILEVATA** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

**VISTI:**

- il D.Lgs. n. 150/2009
- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80
- il Decreto del Presidente Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel PIAO;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito il contenuto del PIAO;
- lo Statuto Comunale;
- il D.lgs. 267/2000;

## **PROPONE**

**Per le motivazioni sopra indicate che qui si intendono integralmente riportate:**

1. **DI APPROVARE**, in via anticipata rispetto all'approvazione definitiva, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) provvisorio per il triennio 2024-2026: aggiornamento della sottosezione **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**, come da documento allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. **DI DARE ATTO** che il PIAO per il triennio, dove 2024-2026 sarà approvato nel termine di trenta giorni dall'approvazione del bilancio;
3. **DI DARE ATTO** ai sensi dell'art.16 Legge 12 novembre 2011 n.183 (Legge di stabilità per l'anno 2012), modificativo dell'art. 33 D. Lgs n.165/2001, il quale impone alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'Ente e dato atto che la situazione di non presenza di dipendenti in soprannumero non risulta variata rispetto alle annualità pregresse (ATTESTAZIONE PROT. 5973 DEL 15.03.2024);
4. **DI SUBORDINARE** le assunzioni sopra programmate all'avvenuta autorizzazione da parte della COSFEL;

5. **DI STABILIRE** che per le assunzioni oggetto del presente atto si procederà:
- Mediante utilizzo elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021
  - Pubblico Concorso bandito dal Comune
6. **DI PREVEDERE** altresì, nelle more dell'espletamento delle procedure di legge e soprariportate, il ricorso alle tipologie previste dalla legge per l'utilizzo di dipendenti di altri Enti ex. Art. 92 TUEL nel rispetto del limite di spesa di personale a tempo determinato;
7. **DI DARE ATTO CHE** la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (D.L. n. 34/2019), rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa potenziale massima;
8. **DI DARE ATTO CHE** le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
9. **DI DARE ATTO CHE** il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025 e nello schema di bilancio di previsione 2024/2026 in corso di approvazione;
10. **DI RISERVARSI** la facoltà in qualsiasi momento di modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio considerato;
11. **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni 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.;
12. **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
13. **DI DARE ATTO** di aver informato dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RSU a mezzo della nota Prot. 5993 del 15.03.2024 in riferimento alla quale non risulta pervenuta alcuna osservazione al riguardo;
14. **DI DISPORRE** di pubblicare sul portale web del Comune all'interno della sezione Amministrazione Trasparente, il documento allegato al presente provvedimento e di trasmettere copia dello stesso al Nucleo di Valutazione e a tutti i Responsabili di Settore;
15. **DI DICHIARARE** la deliberazione immediatamente eseguibile nei modi di legge stante l'urgenza di provvedere.



**IL PROPONENTE / IL VICESINDACO - ASSESSORE AL BILANCIO, FINANZE,  
PERSONALE E POLIZIA MUNICIPALE - Geom. [REDACTED] CASALE**

**P A R E R I**  
**ARTICOLO 49 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267**  
**TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI**

**IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

**SETTORE VII - UFFICIO PERSONALE**

**ESPRIME PARERE:**

**FAVOREVOLE** =====

DIAMANTE, li 25.03.2024



IL RAGIONIERE COMUNALE  
(RAG. [REDACTED] GAMBA)

**IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

**SETTORE VII - UFFICIO RAGIONERIA**

**ESPRIME PARERE**

**FAVOREVOLE** =====

DIAMANTE, li 25.03.2024



IL RAGIONIERE COMUNALE  
(RAG. [REDACTED] GAMBA)

<i>Nominativo</i>	<i>Firma</i>
Avv. Ernesto MAGORNO	[REDACTED]
Geom. Giuseppe PASCALE	[REDACTED]
Dott.ssa Francesca AMOROSO	[REDACTED]
Dott.ssa Costantina STICOZZI	[REDACTED]
Prof. Francesco SURIANO	[REDACTED]



IL SEGRETARIO [REDACTED]

**LA GIUNTA COMUNALE**

**SENTITA** LA LETTURA DELLA PROPOSTA PRIMA TRASCRITTA;

**VISTI** I PARERI ESPRESSI DAI RESPONSABILI DEI SERVIZI, PER QUANTO DI RISPETTIVA COMPETENZA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 49 DEL D.LGS. N. 267/2000;

**VISTO** L'ESITO DELLA VOTAZIONE: CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI DEI PRESENTI ESPRESSI NELLE FORME DI LEGGE PER ALZATA DI MANO

**DELIBERA**

**DI APPROVARE** la proposta evidenziata in narrativa

**LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO**

Avv. [redacted] ORNO  IL SECO [redacted] NALE  
A [redacted] O

LA GIUNTA COMUNALE, CON SUCCESSIVA VOTAZIONE, HA DICHIARATO ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI LA DELIBERAZIONE IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 134, COMMA 4, DEL D.LGS. N. 267/2000

**LETTO CONFERMATO** [redacted] TO

Avv. E [redacted] ORNO  IL SECO [redacted] NALE  
A [redacted] O  
**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO**

**ATTESTA**

**CHE la presente deliberazione:**

E' immediatamente esecutiva, essendo stata dichiarata tale con votazione separata

Diamante, li 25/03/2024  IL RES [redacted] O  
(AVV [redacted] O)

Viene data affissa all'Albo Pretorio on line il giorno \_\_\_\_\_ per la prescritta pubblicazione.

Diamante, li \_\_\_\_\_  **IL RESPONSABILE DEL SETTORE CED**  
(Rag. Giovanni GAMBA)

**E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE**

Diamante, li \_\_\_\_\_

 **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
(AVV. FRANCESCA TROMBIERO)



COMUNE DI DIAMANTE



# COMUNE DI DIAMANTE

*(Provincia di Cosenza)*

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

**2024 – 2026**

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

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, 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. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	DIAMANTE	
<b>Indirizzo</b>	VIA PIETRO MANCINI 10	
<b>Recapito telefonico</b>	098581398	
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="http://www.comune-diamante.it">www.comune-diamante.it</a>	
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:ufficioprotocollo@comune-diamante.it">ufficioprotocollo@comune-diamante.it</a>	
<b>PEC</b>	<a href="mailto:protocollodiamante@pec.it">protocollodiamante@pec.it</a>	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00362420788	
<b>Sindaco</b>	Ernesto MAGORNO	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2023</b>	22 (MASCHI 9 – FEMMINE 13)	
<b>Numero abitanti al 31.12.2023</b>	5.054	

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILARE

2.2 Performance

NON COMPILARE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 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 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.

#### **MAPPATURA DEI PROCESSI: AGGIORNAMENTO**

##### **Area AUTORIZZAZIONI/CONCESSIONI**

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni:

##### **Area CONTRATTI PUBBLICI**

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni:

##### **Area CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI E CONTRIBUTI**

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni:

##### **Area CONCORSI E PROVE SELETTIVE**

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni:

##### **Area PROCESSI RILEVANTI PER LA PERFORMANCE**

Processo:
Sottoprocesso (eventuale)
Azioni:



## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

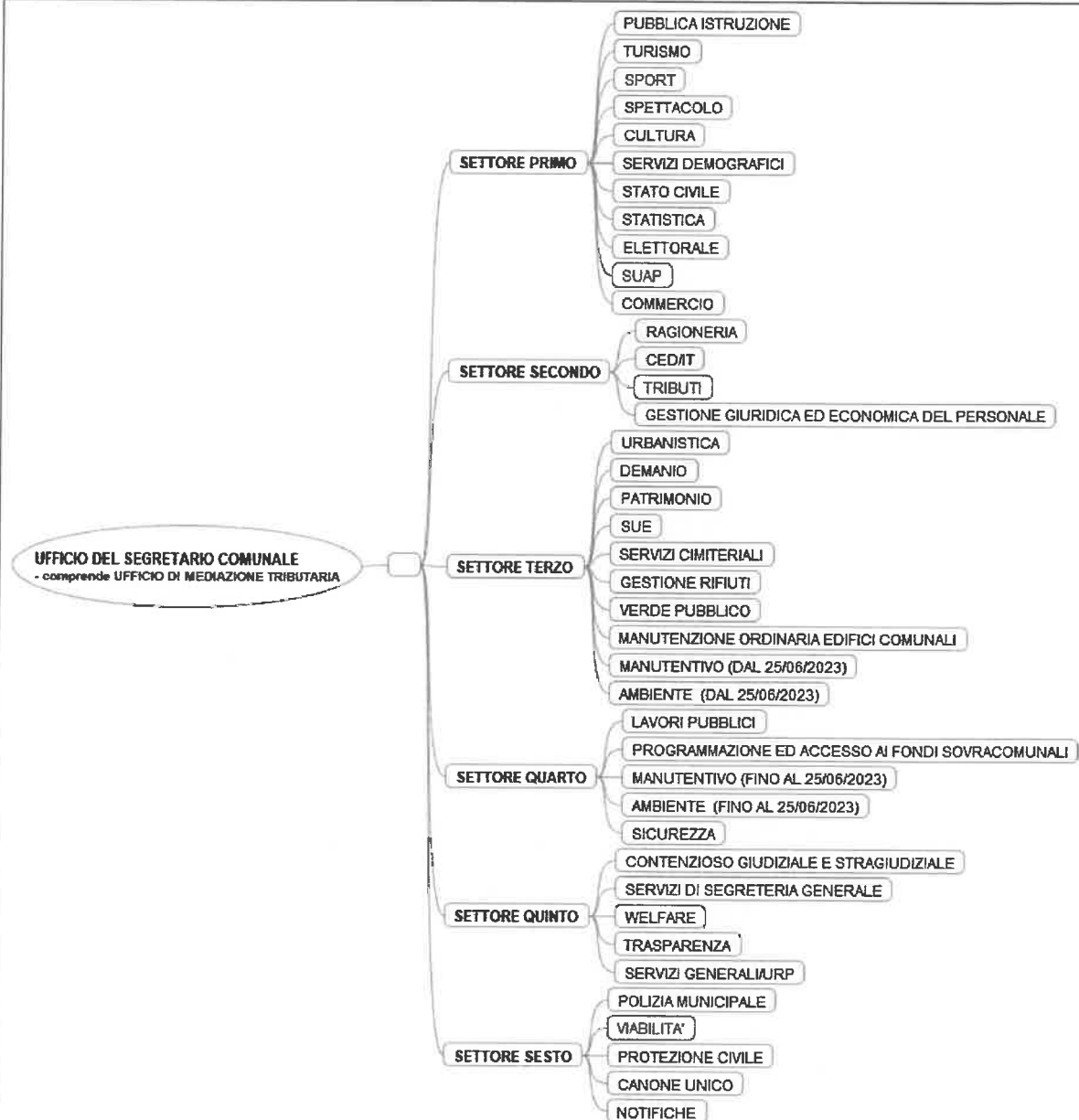
### 3.1 Struttura organizzativa

#### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

### ORGANIGRAMMA



**LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA****TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE:**

- SETTORE 1 – PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SPORT, SPETTACOLO, CULTURA, SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, STATISTICA, ELETTORALE, SUAP, COMMERCIO
- SETTORE 2 – RAGIONERIA, CED/IT, TRIBUTI, GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE
- SETTORE 3 – URBANISTICA, DEMANIO, PATRIMONIO, SUE, SERVIZI CIMITERIALI, GESTIONE RIFIUTI, VERDE PUBBLICO E MANUTENZIONE ORDINARIA EDIFICI COMUNALI, SERVIZI MANUTENTIVO ED AMBIENTE
- SETTORE 4 - LLPP., PROGRAMMAZIONE ED ACCESSO AI FONDI SOVRACOMUNALI E SICUREZZA
- SETTORE 5 - CONTENZIOSO GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE, SERVIZI DI SEGRETERIA GENERALE E WELFARE, TRASPARENZA, SERVIZI GENERALI/URP
- SETTORE 6 – POLIZIA MUNICIPALE, VIABILITA', PROTEZIONE CIVILE, CANONE UNICO, NOTIFICHE

**AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE**

DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2023	SETTORI	MEDIA
22	6	3,67

**ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO****NESSUNO****INTERVENTI CORRETTIVI****NESSUNO**

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

#### MISURE ORGANIZZATIVE

IL COMUNE, ATTRAVERSO LA REDISTRIZIONE DEI CARICHI ALL'INTERNO DEI VARI SETTORI COMUNALI ED ALLE PRIORITARIE ASSUNZIONI PREVISTE NEL PRESENTE PIANO ASSUNZIONI PROVVEDERE ALL'OTTIMALE EROGAZIONE DEI SERVIZI AGLI UTENTI:

- SEGRETARIO COMUNALE / MEDIAZIONE TRIBUTARIA
- SETTORE 1 – PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SPORT, SPETTACOLO, CULTURA, SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, STATISTICA, ELETTORALE, SUAP, COMMERCIO
- SETTORE 2 – RAGIONERIA, CED/IT, TRIBUTI, GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE
- SETTORE 3 – URBANISTICA, DEMANIO, PATRIMONIO, SUE, SERVIZI CIMITERIALI, GESTIONE RIFIUTI, VERDE PUBBLICO E MANUTENZIONE ORDINARIA EDIFICI COMUNALI, SERVIZI MANUTENTIVO ED AMBIENTE
- SETTORE 4 - LLPP., PROGRAMMAZIONE ED ACCESSO AI FONDI SOVRACOMUNALI E SICUREZZA
- SETTORE 5 - CONTENZIOSO GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE, SERVIZI DI SEGRETERIA GENERALE E WELFARE, TRASPARENZA, SERVIZI GENERALI/URP
- SETTORE 6 – POLIZIA MUNICIPALE, VIABILITA', PROTEZIONE CIVILE, CANONE UNICO, NOTIFICHE

#### PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'ENTE GESTISCE GLI UFFICI COMUNALI ED EROGA SERVIZI ED HA IN CORSO INTEGRAZIONE DI ULTERIORI SERVIZI SU PIATTAFORMA LINUX E WINDOWS IL TUTTO FRUIBILE TRAMITE TUTTI I SISTEMI OPERATIVI DESKTOP E MOBILE IN CIRCOLAZIONE.

I SISTEMI IN USO SONO I SEGUENTI:

- DEMAPA
- CITYWARE
- CITYWARE ON LINE
- OPEN OFFICE
- LIBREOFFICE
- OFFICE

- NEXTCLOUD
- ECC.

#### **COMPETENZE PROFESSIONALI**

LE COMPETENZE PROFESSIONALI SONO L'INSIEME DELLE ABILITA' TECNICHE, TEORICHE E PRATICHE GIA' ACQUISITE E CHE NECESSITANO DI CONTINUI AGGIORNAMENTI IN QUANTO LA NORMATIVA DI SETTORE E' SOGGETTA AD EVOLUZIONI CONTINUE.

L'ENTE PROCEDE A TENERE AGGIORNATO IL PROPRIO PERSONALE ATTRAVERSO CORSI DI AGGIORNAMENTO IN REGIME DI E-LEARNING DA SITI SPECIALIZZATI, TESTI NORMATIVI, MODULISTICA AGGIORNATA, NEWSLETTER.

#### **OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE**

NON PREVISTO

#### **CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE**

CUSTOMER/USER SATISFACTION PER SERVIZI CAMPIONE TRA CUI IL SERVIZIO DI GESTIONE DELLE PRENOTAZIONI ON LINE E LA RICEZIONE DEL PUBBLICO PRENOTATO.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

##### Premessa

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

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA TEORICA PROGRAMMAZIONE 2024 – TEMPO INDETERMINATO GIA' INTEGRATA CON LE ASSUNZIONI 2023 PROGRAMMATE, AUTORIZZATE DALLA COSFEL NELL'ANNO 2023 ED IN CORSO DI ESPETAMENTO:

AREA CCNL	EX P.E.	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUO	CPDEL INADEL	IRAP	TOTALE
AREA FUNZIONARI	D2	2.155,56 €	28.022,28 €	7.383,87 €	2.381,89 €	37.788,04 €
	D2	2.155,56 €	28.022,28 €	7.383,87 €	2.381,89 €	37.788,04 €
	D2	2.155,56 €	28.022,28 €	7.383,87 €	2.381,89 €	37.788,04 €
	D2	2.155,56 €	28.022,28 €	7.383,87 €	2.381,89 €	37.788,04 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
	D1	1.030,38 €	13.394,94 €	3.529,57 €	1.138,57 €	18.063,08 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
AREA ISTRUTTORI	C5	2.121,95 €	27.585,35 €	7.268,74 €	2.344,75 €	37.198,84 €
	C1	989,43 €	12.862,59 €	3.389,29 €	1.093,32 €	17.345,20 €
	C1	1.978,85 €	25.725,05 €	6.778,55 €	2.186,63 €	34.690,23 €
	C1	1.978,85 €	25.725,05 €	6.778,55 €	2.186,63 €	34.690,23 €
	C1	1.978,85 €	25.725,05 €	6.778,55 €	2.186,63 €	34.690,23 €

	C1	1.978,85 €	25.725,05 €	6.778,55 €	2.186,63 €	34.690,23 €
OPERATORI ESPERTI	B3	1.776,42 €	23.093,46 €	6.085,13 €	1.962,94 €	31.141,53 €
	B3	1.163,16 €	15.121,08 €	3.984,40 €	1.285,29 €	20.390,78 €
	B2	1.718,06 €	22.334,78 €	5.885,21 €	1.898,46 €	30.118,45 €
	B2	1.718,06 €	22.334,78 €	5.885,21 €	1.898,46 €	30.118,45 €
	B1	1.691,96 €	21.995,48 €	5.795,81 €	1.869,62 €	29.660,90 €
	B1	1.691,96 €	21.995,48 €	5.795,81 €	1.869,62 €	29.660,90 €
	B1	1.127,88 €	14.662,44 €	3.863,55 €	1.246,31 €	19.772,30 €
	B1	1.127,88 €	14.662,44 €	3.863,55 €	1.246,31 €	19.772,30 €
OPERATORI	A5	1.759,33 €	22.871,29 €	6.026,58 €	1.944,06 €	30.841,93 €
	A5	1.759,33 €	22.871,29 €	6.026,58 €	1.944,06 €	30.841,93 €
	A1	1.169,64 €	15.205,32 €	4.006,60 €	1.292,45 €	20.504,37 €
	A1	1.169,64 €	15.205,32 €	4.006,60 €	1.292,45 €	20.504,37 €
<b>TOTALI</b>		<b>635.132,16 €</b>	<b>167.357,32 €</b>	<b>53.986,23 €</b>	<b>856.475,72 €</b>	

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:**

**AL 31.12.2023 CON NUOVI LIVELLI**

AREA CCNL	EX P.E.
AREA FUNZIONARI	N. 4 D2 N. 6 D1
AREA ISTRUTTORI	N. 1 C5 N. 5 C1
OPERATORI ESPERTI	N. 2 B3 N. 2 B2 N. 4 B1
OPERATORI	N. 2 A5 N. 2 A1

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

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.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
  - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

#### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI DELL'ENTE

- L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
  - a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
  - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- Vista la Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;
- Dato atto che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 29/05/2023 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2022 e che pertanto questa sarà l'annualità considerata per il calcolo;

- Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2020	2021	2022
Entrate correnti ultimo triennio (Dati da consuntivi approvati)	8.492.044,22	9.621.031,92	9.374.706,09
FCDE Bilancio di Previsione 2022			2.807.639,00
<b>MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE</b> (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	<b>€ 6.354.955,08 ((a+b+c)/3)-FCDE 2022</b>		

- Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022 € 993.800,08  
 \_\_\_\_\_ = 15,64%  
 Media entrate netto FCDE € 2.118.318,36

- **LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.**

- L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre

- Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera c), avendo n. 5.054 abitanti al 31.12.2023;

- Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020  Anno 2024	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020  Anno 2024	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020  Anno 2024
<b>E</b>	<b>5000-9999</b>	<b>26,90%</b>	<b>26,00%</b>	<b>30,90%</b>



- Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### **FASCIA 1. Comuni virtuosi**

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.

#### **FASCIA 2. Fascia intermedia.**

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### **FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.**

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

- Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera E) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 15,64%, si colloca nella seguente fascia:

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.**

**Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.**

### **B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO**

#### **• INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

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:

$$(6.354.955,08 \text{ €} * 26,90\%) = 1.709.482,92 - 993.800,08 \text{ €} = 715.682,84 \text{ €}$$

(Media entrate netto FCDE \*percentuale tabella 1) – Spese di personale 2022

- **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2024-2026)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2024-2026, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

(€ 993.800,08\*26%) = Euro **258.388,03**

(Spese di personale 2022 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

- **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2024	€ <b>258.388,03</b>	
2025	€ <b>258.388,03</b>	
2026	€ <b>258.388,03</b>	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2024	<b>1</b>	<b>1</b>
2025		
2026		

## B) Lavoro flessibile

- Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi

557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

- Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";

- Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L.

90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

- Richiamato il comma 2, dell’articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall’art. 9 del D.Lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

- Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

- Ritenuto di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente ovvero € 132.496,45 inclusi oneri riflessi, pari alla somma spesa per la medesima finalità nel 2009;

- Rilevata la seguente tabella riassuntiva, da cui si evince che le previsioni rispettano la normativa vigente:

<b>Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009</b>	<b>€ 132.496,45</b>
<b>Spesa prevista per lavoro flessibile anno 2024</b>	<b>€ 130.694,28</b>

L’ente intende utilizzare eventuali capacità assunzionali che dovessero determinarsi nel corso del 2024 per assunzioni a tempo determinato e altre forme contrattuali previste dalla normativa vigente volte l’attuazione dei progetti del PNRR.

Nel corso del triennio 2024/2026 sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

- anno 2024, numero cessazioni 1;
- anno 2025, numero cessazioni 0;
- anno 2026, numero cessazioni 0;

**Totale delle cessazioni previste nel triennio 2024/2026 n. 1;**

Appare necessario, per il futuro, prevedere i seguenti profili innovativi: assunzione di personale per svolgimento pratiche PNRR che sono necessari per lo svolgimento delle seguenti attività: progetti di digitalizzazione dei servizi al cittadino e supporto all'attività di progettazione e realizzazione PNRR. Per le predette figure si procederà a redigere un piano assunzionale straordinario.

Alla luce di tali considerazioni, l'ente programma non programma nuove assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026 se non quelle già precedentemente programmate, già autorizzate da COSFEL ed in corso di completamento.

#### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO GIA' AUTORIZZATE ED IN CORSO DI COMPLETAMENTO**

AREA CCNL	EX P.E.	TIPOLOGIA	NOTE
AREA FUNZIONARI	D1	N. 1 COMANDANTE POLIZIA LOCALE FULL-TIME (GIA' AUTORIZZATA ED IN CORSO DI ASSUNZIONE)	
	D1	RESPONSABILE SETTORE URBANISTICA	
AREA ISTRUTTORI	C1	N. 1 ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO - GEOMETRA FULL-TIME (GIA' AUTORIZZATA ED IN CORSO)	
	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERVIZI DEMOGRAFICI (GIA' AUTORIZZATA ED IN CORSO)	
	C1	VIGILE URBANO (GIA' AUTORIZZATA ED IN CORSO)	
OPERATORI ESTERNI	B1	COLLABORATORE (GIA' AUTORIZZATA ED IN CORSO)	

#### **COSTI RELATIVI A PIANO ASSUNZIONI PREVISTE**

**DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA TEORICA PROGRAMMAZIONE 2024 – TEMPO INDETERMINATO GIA' INTEGRATA CON LE ASSUNZIONI 2023 PROGRAMMATE, AUTORIZZATE DALLA COSFEL NELL'ANNO 2023 ED IN CORSO DI ESPETAMENTO:**

AREA CCNL	EX P.E.	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUO	CPDEL INADEL	IRAP	TOTALE
	D2	2.155,56 €	28.022,28 €	7.383,87 €	2.381,89 €	37.788,04 €
	D2	2.155,56 €	28.022,28 €	7.383,87 €	2.381,89 €	37.788,04 €
AREA FUNZIONARI	D2	2.155,56 €	28.022,28 €	7.383,87 €	2.381,89 €	37.788,04 €
	D2	2.155,56 €	28.022,28 €	7.383,87 €	2.381,89 €	37.788,04 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €

	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
	D1	1.030,38 €	13.394,94 €	3.529,57 €	1.138,57 €	18.063,08 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
	D1	2.060,72 €	26.789,36 €	7.059,00 €	2.277,10 €	36.125,45 €
AREA ISTRUTTORI	C5	2.121,95 €	27.585,35 €	7.268,74 €	2.344,75 €	37.198,84 €
	C1	989,43 €	12.862,59 €	3.389,29 €	1.093,32 €	17.345,20 €
	C1	1.978,85 €	25.725,05 €	6.778,55 €	2.186,63 €	34.690,23 €
	C1	1.978,85 €	25.725,05 €	6.778,55 €	2.186,63 €	34.690,23 €
	C1	1.978,85 €	25.725,05 €	6.778,55 €	2.186,63 €	34.690,23 €
	C1	1.978,85 €	25.725,05 €	6.778,55 €	2.186,63 €	34.690,23 €
OPERATORI ESPERTI	B3	1.776,42 €	23.093,46 €	6.085,13 €	1.962,94 €	31.141,53 €
	B3	1.163,16 €	15.121,08 €	3.984,40 €	1.285,29 €	20.390,78 €
	B2	1.718,06 €	22.334,78 €	5.885,21 €	1.898,46 €	30.118,45 €
	B2	1.718,06 €	22.334,78 €	5.885,21 €	1.898,46 €	30.118,45 €
	B1	1.691,96 €	21.995,48 €	5.795,81 €	1.869,62 €	29.660,90 €
	B1	1.691,96 €	21.995,48 €	5.795,81 €	1.869,62 €	29.660,90 €
	B1	1.127,88 €	14.662,44 €	3.863,55 €	1.246,31 €	19.772,30 €
	B1	1.127,88 €	14.662,44 €	3.863,55 €	1.246,31 €	19.772,30 €
OPERATORI	A5	1.759,33 €	22.871,29 €	6.026,58 €	1.944,06 €	30.841,93 €
	A5	1.759,33 €	22.871,29 €	6.026,58 €	1.944,06 €	30.841,93 €
	A1	1.169,64 €	15.205,32 €	4.006,60 €	1.292,45 €	20.504,37 €
	A1	1.169,64 €	15.205,32 €	4.006,60 €	1.292,45 €	20.504,37 €

TOTALI	635.132,16 €	167.357,32 €	53.986,23 €	856.475,72 €
--------	--------------	--------------	-------------	--------------

**Sono programmate le seguenti assunzioni a tempo determinato:**

NOMINATIVO	CAT/PE	ONERI DIRETTI	ONERI RIFLESSI	TOTALE MENSILE	RATEO TREDICESIMA	TOTALE ANNUO
AGENTE POLIZIA LOCALE (FULL-TIME MENSILE PER 46 MENSILITA')	C1	1.978,85 €	689,63 €	2.641,09 €	220,09 €	130.694,28 €

**LIMITE SPESA TEMPO DETERMINATO ANNO 2009**  
**SPESA DI PERSONALE TEMPO DETERMINATO 2023**

**EURO 132.496,45**  
**EURO 130.694,28**

### 3.3.5 Formazione del personale

#### Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2024/2026 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" in cui si evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale";
- Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- "Decreto Brunetta n. 80/2021" in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO 9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza); – Documento Unico di Programmazione del Comune.

Gli assi portanti del Piano 2024-2026 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa "in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente";
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc.

In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2024-2026 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1\_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- 4) valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- 5) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Servizi;
- 6) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2022-2024;
- 7) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- 8) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- 9) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.
- 10) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
- 11) supportare la utilizzazione del lavoro agile.

Su questa base, sentite le esigenze indicate dai responsabili, si indicano i seguenti temi:

TIPOLOGIA CORSO	AREA PARTECIPANTI	NUMERO PARTECIPANTI	CATEGORIE PROFESSIONALI	NUMERO DI ORE PRESUNTE
aggiornamento rispetto alle novità legislative e contrattuali	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
procedimenti disciplinari	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
sviluppo competenze trasversali, leadership, motivazione, miglioramento ambiente di lavoro	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
procedimento amministrativo, redazione atti amministrativi	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20



<b>utilizzo programmi informatici e internet</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>il diritto di accesso</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>la tutela della privacy</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>prevenzione della corruzione, trasparenza,</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20

<b>codice di comportamento ed etica pubblica</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>sicurezza sul lavoro D.lgs 81/2008 e s.m.i.</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti ed approfondimenti su Gestione del Bilancio e documenti Programmatici</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti approfondimenti Economato</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti approfondimenti gestione contabile PNRR</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti ed approfondimenti su IVA</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti ed approfondimenti Amministrativa/contabile</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti ed approfondimenti tecnici su urbanistica/edilizia</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti ed approfondimenti tecnici in materia lavori pubblici</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti e mantenimento requisiti per conduzione/uso mezzi/attrezzature</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20

<b>aggiornamenti ed approfondimenti tecnici in materia amministrativa/patrimoniale</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti ed approfondimenti su aspetti tecnici e normativi su Stato civile, Anagrafe e Elettorale</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti ed approfondimenti su gestione fondi PNRR</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>aggiornamenti ed approfondimenti sull'utilizzo degli applicativi in uso</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20
<b>corso di lingua inglese</b>	TUTTE LE AREE	2	DA OPERATORI ESPERTI A FUNZIONARI	20

L'ente nel corso dell'anno 2022 ha provveduto ad aderire all'associazione ASMEL (ASSOCIAZIONE PER LA SUSSIDIARIETÀ E LA MODERNIZZAZIONE DEGLI ENTI LOCALI), la quale tra i servizi base agli associati, fornisce corsi di formazione rivolti ai dipendenti pubblici.

Con la utilizzazione di una quota definita nello specifico regolamento dell'incentivo per le funzioni tecniche di cui al comma 4 dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016, potrà essere finanziata la partecipazione di dipendenti dell'ente a master e scuole di specializzazione in tema di contratti pubblici.

**SEZIONE 4  
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

*NON COMPILARE*



# COMUNE DI DIAMANTE

*Provincia di Cosenza*

## UFFICIO PERSONALE

**OGGETTO:** SITUAZIONE DI NON PRESENZA DI DIPENDENTI IN SOPRANNUMERO

### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

**VISTO** l'art.16 Legge 12 novembre 2011 n.183 (Legge di stabilità per l'anno 2012), modificativo dell'art. 33 D. Lgs n.165/2001, il quale impone alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'Ente;

**VISTI** gli atti d'ufficio

### ATTESTA

**CHE** la situazione di non presenza di dipendenti in soprannumero non risulta variata rispetto alle annualità pregresse.

Diamante, Prot. n. **5973** del **15 marzo 2024**



**IL RESPONSABILE**  
Rag. Gi... AMBA



# COMUNE DI DIAMANTE

(Provincia di Cosenza)

UFFICIO PERSONALE

Diamante,

Prot. n. 5993 del 15 marzo 2024

F.P. CGIL - CASTROVILLARI

[cgilfcastro@pec.giuffre.it](mailto:cgilfcastro@pec.giuffre.it) / [cgilcv@cgilcalabria.it](mailto:cgilcv@cgilcalabria.it) / [dariopappaterra@cgilpollino.it](mailto:dariopappaterra@cgilpollino.it)

CISL FP

[ustcislcs.cislcosenza@cert.ticertifica.it](mailto:ustcislcs.cislcosenza@cert.ticertifica.it) / [fp.cosenza@cisl.it](mailto:fp.cosenza@cisl.it) / [info@pec.cislcalabria.it](mailto:info@pec.cislcalabria.it)

UIL FPL- COSENZA

[cspcosenza@pecert.uil.it](mailto:cspcosenza@pecert.uil.it) / [cosenza@uilfp.it](mailto:cosenza@uilfp.it) / [uilpaola@libero.it](mailto:uilpaola@libero.it)

CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

COSENZA/CATANZARO

[csafiadel.cosenza@pec.it](mailto:csafiadel.cosenza@pec.it) / [csa-fiadel.calabriacz@pec.it](mailto:csa-fiadel.calabriacz@pec.it)

RSU INTERNA

DI SANTO ANTONELLA – S E D E

PALLOTTA LORELLA – S E D E

MARADEI LUIGINA – S E D E

E P.C. PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

SEGRETARIO COMUNALE –SANTORO ROSA - S E D E

**OGGETTO:** Informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL del 16.11.2022

Si informa che questo Comune stà procedendo a quanto di seguito indicato:

- **APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) PER IL TRIENNIO 2024-2026  
CONTENENTE LA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

In allegato la bozza del documento

Cordialmente



IL RESPONSABILE DEL SETTORE II

(Rag. G. GAMBÀ)