

Comuni di Lenola

Provincia di Latina



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO

2023–2025

(art.6, commi da 1° 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 12.10.2023

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) 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 PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 , “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.”

[\(GU n.209 del 07-09-2022\)](#) concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Termine per l’approvazione del PIAO 2023:

L’art. 7, c. 1 del decreto n. 132/2022, statuisce che *“Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”*;

L’art. 8, comma 2, prevede 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 a quello di approvazione dei bilanci”*;

Pertanto la proroga del bilancio di previsione 2023/2025 al 15/09/2023, stabilita con decreto del Ministero dell’Interno del 28 luglio 2023, comporta anche la conseguente proroga della scadenza per l’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al **15/10/2023**.

Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti

Il Piao 2023/2025 è stato redatto in modalità semplificata, Avendo il comune di Lenola un numero di dipendenti inferiore a 50

In particolare, l’art.6 del Decreto n.132/2022 ad oggetto: “ Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti” il quale testualmente dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'[articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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.

2. 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.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo. “

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

Comune di Lenola

Indirizzo: Via Municipio, 8, 04025 Lenola (LT)

Codice fiscale: C.F.: 81003310596

Sindaco: Magnafico Fernando

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 18

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 4.108

Telefono:0771595837

Sito internet:www.comune.lenola.lt.it

E-mail:protocollo@comune.lenola.lt.it

PEC:protocollo@pec.comune.lenola.lt.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Comune avendo un numero di dipendenti inferiore a 50 non è tenuto alla definizione di tale sezione. Si illustrano, tuttavia alcuni indici demografici elaborati dall'Istat:

Popolazione Lenola 2001-2021

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Lenola** dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno



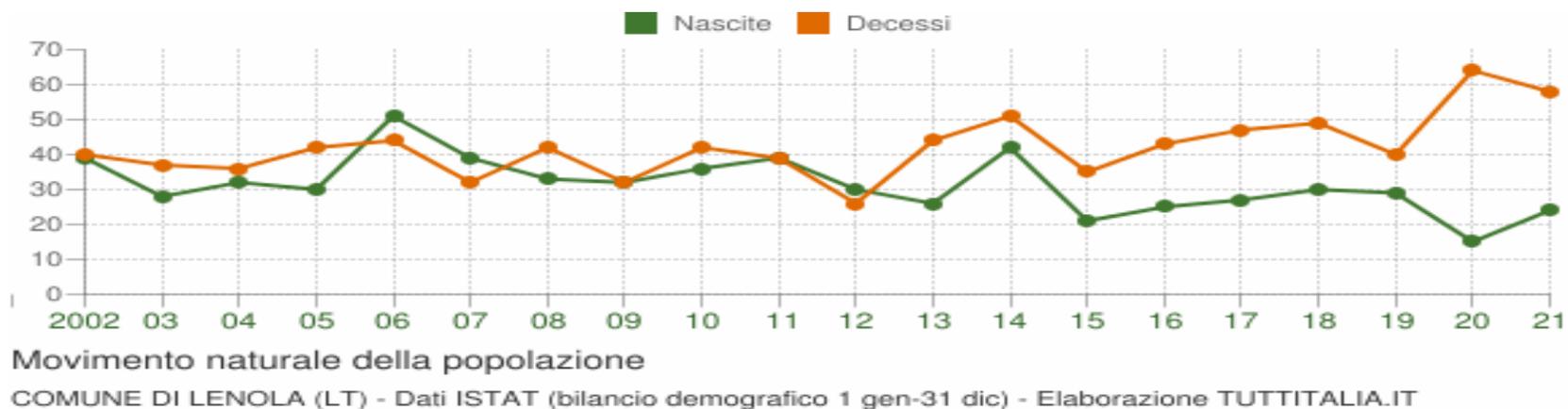
Andamento della popolazione residente

COMUNE DI LENOLA (LT) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

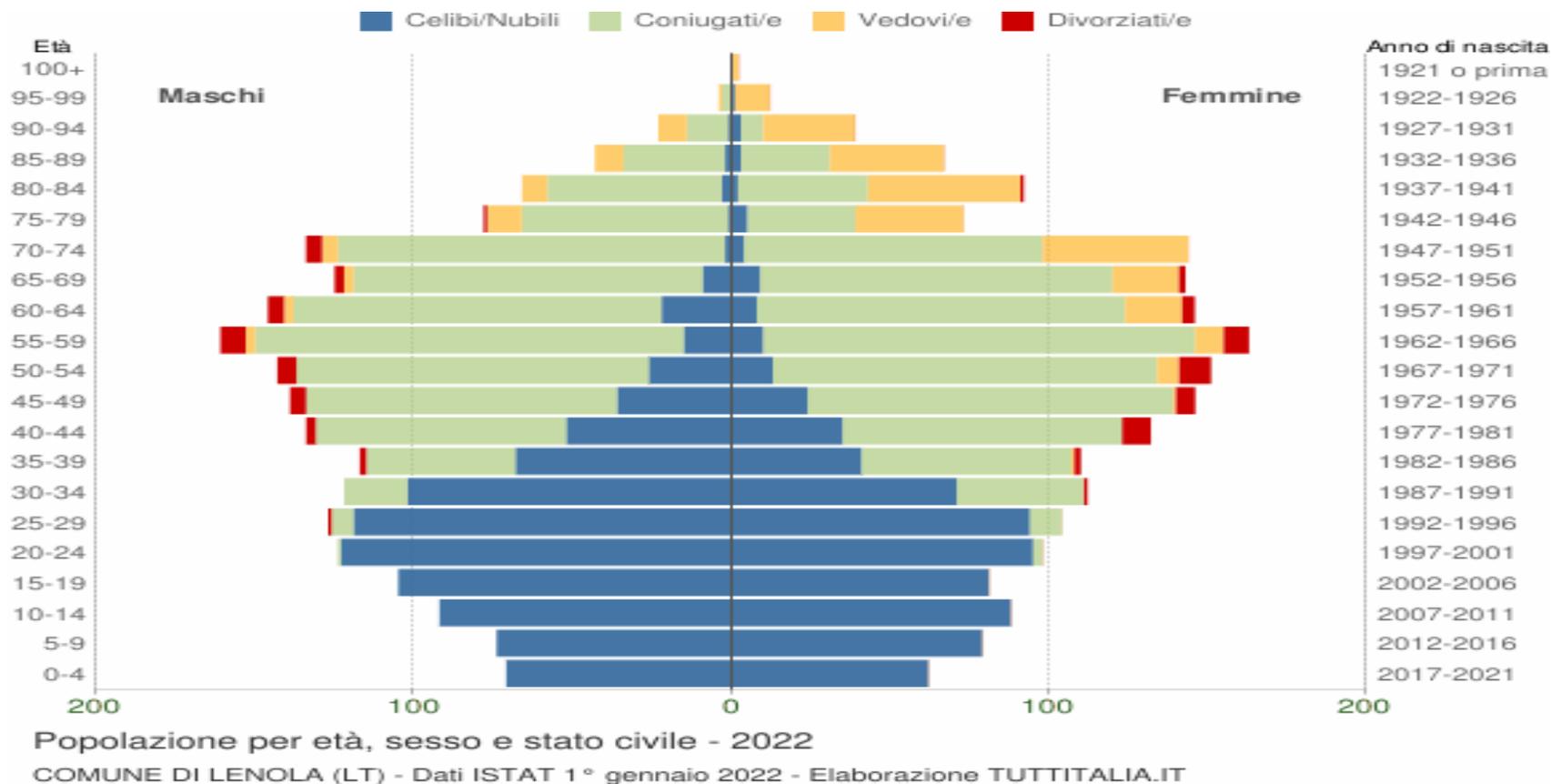
Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Popolazione per età, sesso e stato civile 2022

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Lenola per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

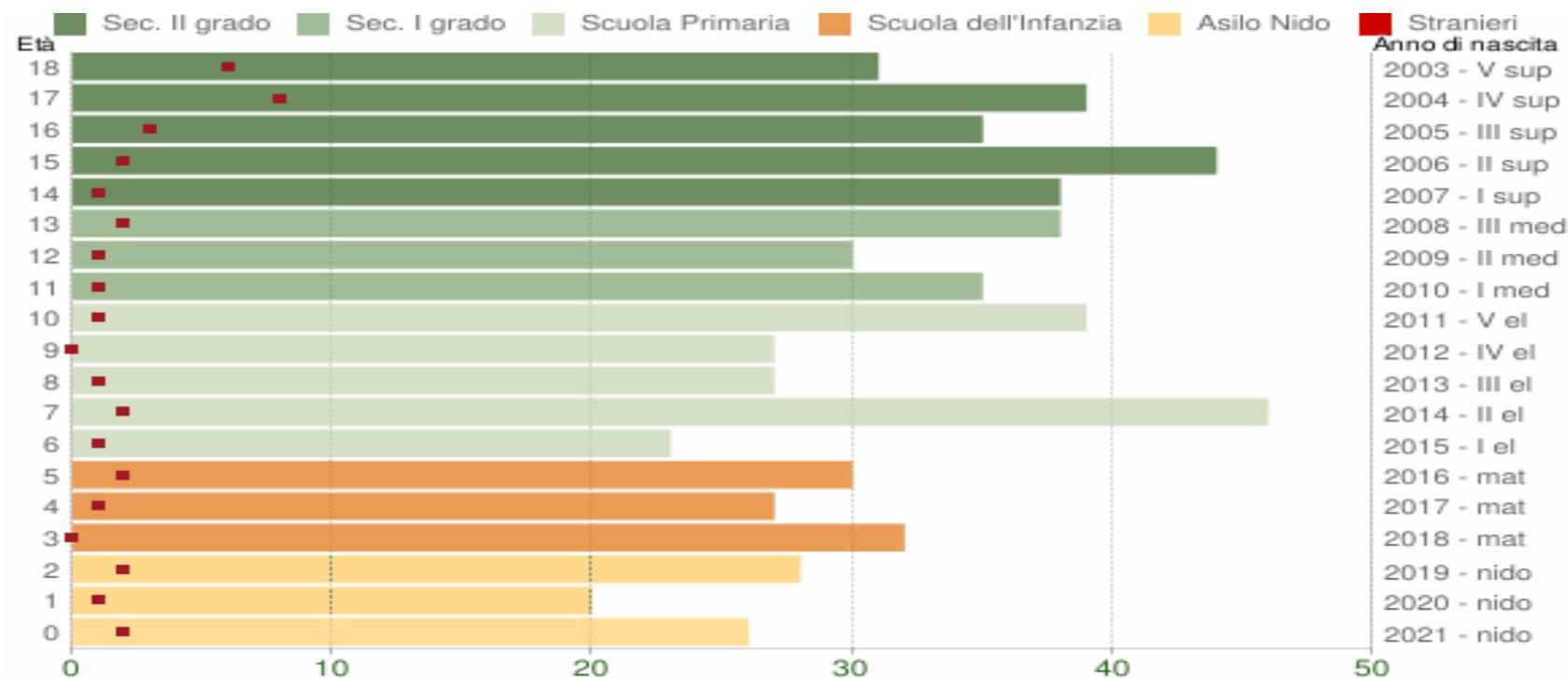
La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per classi di età scolastica 2022

Distribuzione della popolazione di **Lenola** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico **2022/2023** le [scuole di Lenola](#), evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

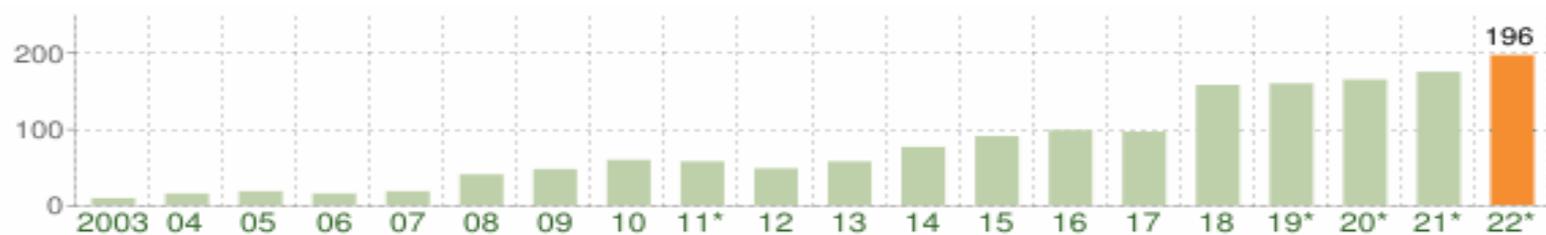


Popolazione per età scolastica - 2022

COMUNE DI LENOLA (LT) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Cittadini stranieri Lenola 2022

Popolazione straniera residente a **Lenola** al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2022

COMUNE DI LENOLA (LT) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Lenola al 1° gennaio 2022 sono **196** e rappresentano il 4,8% della popolazione residente.

2.2 Performance

Il comune di Lenola avendo un numero di dipendenti inferiore a 50 non è tenuto a compilare questa sezione del Piao,. Con delibera di giunta comunale n. 153 del 23.12.2022 è stato approvato il piano degli obiettivi e il piano della Performance 2022\2024.

2.3 rischi corruttivi trasparenza

Amministrazioni con meno di 50 dipendenti (ART. D.M. N. 132/2022)

procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- 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 dei 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.)

Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58);

Nel rispetto della normativa vigente, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 2021 è stato confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 29.03.2023.

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

ORGANIGRAMMA

SEGRETARIO COMUNALE

AREA 1 AA.GG.. SERVIZI DEMOGRAFICI-SCOLASTICO EDUCATIVI E SERVIZI RICOMPRESI	SERVIZIO 1	CONTENZIOSO- PROTOCOLLO - SEGRETERIA
	SERVIZIO 2	ANAGRAFE STATO CIVILE ELETTORALE
	SERVIZIO 3	CULTURA SCUOLA ASSISTENZA SOCIALE SPORT TURISMO INFORMAGIOVANI

AREA2 - AFFARI ECONOMICI E FINANZIARI	SERVIZIO 1	BILANCIO CONTABILITA' ECONOMATO E PATRIMONIO
	SERVIZIO 2	TRIBUTI E PERSONALE

AREA 3 - TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA	SERVIZIO 1	URBANISTICA- EDILIZIA PRIVATA- GESTIONE IMMOBILI COMUNALI - SERVIZI MANUTENTIVI, TECNOLOGICI, ECOLOGICI E CIMITERIALI
	SERVIZIO 2	LAVORI PUBBLICI- AMBIENTE - PROTEZIONE CIVILE

AREA 4 POLIZIA LOCALE		
-----------------------	--	--

POSIZIONI ORGANIZZATIVE AL 31./12/2022

- Decreto Sindacale n. 1 del 31.01.2020, emesso dal Sindaco del Comune di Campodimele, relativo al conferimento di incarico di Responsabile dell'Area 2 "Territorio e Ambiente" tra i Comuni di Campodimele, Lenola e Sperlonga. - -Ing. Pietro D'Orazio responsabile presso il Comune di Lenola dell'area **AREA 3 - TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA**
- Decreto Sindacale n. 18774 DEL 07.10.2021 del comune di Sperlonga capofila - CAPO AREA 3 "POLIZIA LOCALE" per l'ufficio unico intercomunale di Polizia Locale - D.ssa Valeria Passavanti , responsabile presso il Comune di Lenola dell'area **AREA 4 POLIZIA LOCALE**
- Decreto Sindacale Prot . n.5524 del del 07.07.2022, emesso dal Sindaco del Comune di Lenola,° “ Bilancio- contabilità- Economato e Patrimonio- ricadenti all'interno dell'Area n. 2 “ Servizio 1 - Bilancio, contabilità economato”- Dott.ssa Assunta Rosato;
- Decreto Sindacale n.6 del 13.04.2021, emesso dal Sindaco del Comune di Lenola, per l'AREA 1 AA.GG.. SERVIZI DEMOGRAFICI- SCOLASTICO EDUCATIVI E SERVIZI RICOMPRESI- Dott. Massimiliano Mastrobattista;

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Art. 4, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

In materia di lavoro agile, di recente, è stato emanato il Decreto Legge 29 settembre 2023, n. 132 “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini normativi e versamenti fiscali.” (GU Serie Generale n.228 del 29-09-2023)

All'art. 8 di tale provvedimento prevede la proroga del termine in materia di lavoro agile per i lavoratori fragili:

«1.All'articolo 1, comma 306, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, le parole: «30 settembre 2023» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2023» ed e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Per le finalità di cui al primo periodo, il personale docente del sistema nazionale di istruzione che svolge la prestazione in modalità agile è adibito ad attività di supporto all'attuazione del Piano triennale dell'offerta formativa.».

2.Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a euro 1.674.243 per l'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse di cui all'articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.»

Pertanto , potranno proseguire lo smart working fino al 31 dicembre 2023, i dipendenti della PA considerati “fragili.

Il Comune di Lenola con deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 23.12.2022 ha approvato il P.O.L.A. – Piano Organizzativo per il Lavoro Agile 2022/2024.

3.3 Piano triennale fabbisogno del personale

Il Decreto n. 132 del 30 giugno 2022 all'articolo 6, “ **Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti**” , al comma 3, testualmente dispone: “*Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione **limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2**”.*

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

Personale in servizio al 31/12/2022 :

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat. D	4	3	1
Cat. C	2	2	
Cat. B	5	5	
Cat.A	7	7	
TOTALE	18	17	1

Nuovo inquadramento professionale di cui all'art. 78, comma 3, del CCNL 16/11/2022, il quale prevede che dal 1° aprile 2023 il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento,

DIPENDE NTE MATRICOLA	VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DAL 1/04/2023	
	Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	PROFILO PROFESSIONALE	Area CCNL 16/11/2022	
234	B1	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORI ESPERTI	
106	B1	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORI ESPERTI	
131	B1	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORI ESPERTI	
132	A3	OPERATORE ECOLOGICO/OPERAIO GENERICO	OPERATORI	
258	A3	OPERATORE ECOLOGICO/OPERAIO GENERICO	OPERATORI	
232	B3	OPERAIO SPECIALIZZATO/ESECUTORE	OPERATORI ESPERTI	
240	A1	OPERATORE	OPERATORI	

		ECOLOGICO/OPERAIO GENERICO	
277	A3	OPERATORE GENERICO DI PRODUZIONE/COADIUTORE DI MENZA SCOLASTICA	OPERATORI
34	C2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI
254	A3	OERATORE ECOLOGICO/OPERAIO GENERICO	OPERATORI
102	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFCAZIONE
257	A3	OERATORE ECOLOGICO/OPERAIO GENERICO	OPERATORI
341	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI
49	B7	ADDETTO AI SERVIZI DI SUPPORTO SCOLASTICO E SERVIZI AUSILIARI	OPERATORI ESPERTI
297	A1	OERATORE ECOLOGICO/OPERAIO GENERICO	Operatore
	D1 IN CONVENZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA TECNICA	FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFCAZIONE
	D1 IN CONVENZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFCAZIONE
	D1 A T. DETERMINATO	ISTRUTTORE DIRETTIVO – AFFARI GENERALI	FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFCAZIONE

che nel corso del triennio 2018/2022 si sono verificate e/o sono in programma le seguenti cessazioni di personale dipendente:

DECORRENZA CESSAZIONI	N. UNITA' DI PERSONALE CESSATO	CATEG
2019	1	D5(Tit. DI P.O)
2019	2	C5
2019	1	B/7
2019	1	A3
2020	1	B/7
2021	1	B/7
2022	1	A/3
2023	1	B/8

2023	1	C2
------	---	----

Nel 2024 è previsto il pensionamento di una unità di personale di cat. A4.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 19/01/2023 è stato approvato il Piano Triennale per le Azioni Positive 2023-2025, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna “.

Programmazione strategica delle risorse umane:

Verificata la capacità assunzionale ai sensi dell'art,33 del decreto-legge 34/2019 e del D.P.C.M. 17 marzo 2020 – “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni Pubblicato in Gazzetta Ufficiale (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020) (Funzione pubblica, Economia e Interno) per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”.

Le norme, attuative dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, superano il principio del turn over e adottano, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

**Individuazione dei valori soglia - art. 4- tabella 1 e art. 6 -tabella 3 D.P.C.M
17/03/2020**

COMUNE DI	LENOLA
POPOLAZIONE al 31/12/2020	
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Fascia	Popolazione	Art. 4 -Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Art. 6 -Tabella 3 (Valore soglia più alto)
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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Il comune di LENOLA è collocato , ai sensi dell'art.3 comma 1 del citato decreto nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra **3.000 a 4.999 abitanti** , per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,20%

Si dà atto che la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del presente documento si riferisce all'ultimo rendiconto approvato ,ovvero al Rendiconto per l'anno 2022 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 09.05.2023;

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

L'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 testualmente dispone:

"1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: 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 decreto legislativo 18 agosto 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."

Con riferimento al Comune di Lenola il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2022 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2020-2021-2022 è pari a 20,61% come risulta dalla tabella seguente:

ENTRATE	2020	2021	2022
Titolo 1	1.741.843,70	1.817.392,71	1.874.264,26
Titolo 2	1.640.743,96	1.513.994,21	1.668.354,05
Titolo 3	400.581,88	365.212,15	367.124,98

Totale entrate correnti rendiconto	3.783.169,54	3.696.599,07	3.909.743,29
MEDIA TRIENNIO			3.796.503,97
FCDE (valore asestato 2022)			146.763,21
Media entrate al netto FCDE (vedi art. 2 lettera b DPCM 17/3/2020)			3.649.740,76
Spesa di personale RENDICONTO 2022			752.955,30
PERCENTUALE ART. 4 DPCM 17/3/20			20,61%

In base alla suddetta percentuale, pari a 20,61% il Comune di Lenola registra una spesa di personale al di sotto del valore soglia.

In base all' Art.4 comma 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 *"I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia", come si evince dalla seguente tabella:*

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	752.176,08	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	992.729,49	
INCREMENTO MASSIMO	240.553,41	

Inoltre, secondo il dispositivo dell'art 5, comma 1 del D:P.C.M. del 17/03/2020 che testualmente statuisce:
"In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per

assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1"

Si attesta, pertanto, che il Comune di Lenola, con riferimento all'esercizio 2023/2025, rispetta del vincolo di cui all'art. 4, comma 2, del DPCM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 in quanto l'incremento di spesa prevista per il triennio non super il limite massimo di €240.553,41.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - 2023

- Attivazione di una procedura concorsuale per l'assunzione di 2 unità categ. C- area degli istruttori;
- Si prevede inoltre l'assunzione di una unità di categoria C- area degli istruttori- a tempo pieno indeterminato nell'ambito della Polizia Locale; e una unità sempre categ C – area degli istruttori - part-time a tempo indeterminato nell'ambito della Polizia Locale.
- E previsto l'incremento di 3 ore settimanali per due unità di categ. B Part-Time è previsto, inoltre, l'incremento di 6 settimanali per 2 unità di categ. A .

La spesa di personale programmata per il 2023, sarà contenuta nel limite dell'incremento massimo consentito dalla norma, è in linea con le disposizioni normative vigenti secondo cui, In base all' Art.4 comma 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 *"I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia", come si evince dalla seguente tabella:*

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	752.176,08	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		

	992.729,49
INCREMENTO MASSIMO	240.553,41

Pertanto la spesa di personale per il 2023/2025 è programmata nel rispetto dell'incremento massimo di € 240.553,41 consentito dalle disposizioni normative vigenti.

In particolare nel bilancio 2023/2025 è stata prevista un spesa di personale annua rispettivamente di :

- anno 2023 - € 723.463,00;
- anno 2024 - €751.013,00;
- anno 2025 - €751.013,00;

Inoltre, secondo il dispositivo dell'art 5, comma 1 del D:P.C.M. del 17/03/2020 che testualmente statuisce:

“In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

- Si procederà a portare a termine o, eventualmente ad attivare, le procedure concorsuali programmate per il 2023.
- E previsto l'incremento di 3 ore settimanali cadauno per due unità di categ. B Part-Time è previsto, inoltre, l'incremento di 6 settimanali cadauno per 2 unità di categ. A .

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni, previa verifica del budget assunzionale disponibile, tenendo in conto quanto previsto dalle norme vigenti;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni, previa verifica del budget assunzionale disponibile, tenendo in conto quanto previsto dalle norme vigenti.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023

In tema si prevede:

- Potenziamento dei Servizi Demografici, tramite convenzione con personale di cat. "C", di altri Enti, ex art.1, c. 557, L. n. 311/2004;
- potenziamento dei Servizi Finanziari/ tributi-Personale tramite convenzione con la XXII[^] Comunità Montana e/o altro Ente, per l'utilizzo di n. 1 dipendente di cat. C, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. del 16.11.2022 e ex art.1, c. 557, L. n. 311/2004;
- Vigili Estivi e/o in convenzione con altri enti.

Limite massimo delle spese per personale a tempo determinato, con convenzione e con collaborazioni coordinate e continuative, di cui all'art. 9 comma 28 del D.L.78/2010;

Come si evince dal prospetto di seguito riportato, **risulta rispettato** il dispositivo del comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009:

Spesa sostenuta dall'Ente nel 2009: € 17.500,00

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spesa Convenzione comune di Itri Ufficio anagrafe	€10.667,52	€10.667,52	€10.667,52
Convenzione XX Comunità Montana	€5.095,00	€5.095,00	€5.095,00

Personale a t. det. Polizia Locale- Vigili Estivi al netto dell'importo finanziato dall'art.208 CODICE DELLA STRADA	€ 1.531,83	€ 1.531,83	€ 1.531,83
Totale spesa	€17.294,35	€17.294,35	€17.294,35

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Lenola rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

Per quanto attiene agli ulteriori vincoli di spesa in materia di personale si certifica quanto segue:

la programmazione della spesa di personale è adottata nel rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 come evidenziato nella seguente tabella:

CERTIFICAZIONE SPESA DEL PERSONALE BILANCIO 2023/2025

Dimostrazione applicazione della Legge n° 296/2006 - ART. 1 comma 557, 557 bis, 557 ter
(Circolare Ministero Economia e Finanze del 17 febbraio 2006 n. 9)

(Corte dei Conti Sez. Autonomie del 9/11/2009)

(Corte dei Conti -Sez. Autonomie- n. 17 del 5 luglio 2013)

(D.L. 24 giugno 2014 n. 90- convertito nella legge n. 114/2014)

Spesa del personale triennio 2011/2013			
anno	2011		853.701,13
anno	2012		880.157,98
anno	2013		829.352,43
Spesa media triennio			854.403,85

• **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:**

Sarà valutata, nel corso del triennio, un'allocazione del personale che segua le priorità strategiche, e le condizioni psico-fisiche (accertate dagli organi competenti) del personale, in termini di:

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

FORMAZIONE DEL PERSONALE

All'interno della nostra organizzazione, la risorsa umana è la leva principale sulla quale agire per ottenere un efficace sviluppo organizzativo., La formazione è una delle azioni che si possono mettere in atto per valorizzare le risorse e le competenze personali presenti nell'Ente e rendere maggiormente consapevole il personale dipendente delle nuove ed impegnative sfide alle quali le amministrazioni pubbliche sono e saranno chiamate nel breve periodo.

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art.1, comma 1, del D.Lgs.

165/2001, rivolte all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

OBIETTIVI DEL PIANO DI FORMAZIONE

Obiettivo generale: mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

Obiettivi specifici: soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
- nuove assunzioni
- nuove assegnazioni settoriali di personale
- obblighi di legge
- necessità di aggiornamento professionale

Sviluppo nuove tecnologie: incentivare l'utilizzo di modalità formative innovative quali:

- formazione a distanza on line
- attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro
- attività formative mirate a sviluppare e ottimizzare le competenze e le caratteristiche personali.

TIPOLOGIE DI CORSI

Ai fini del raggiungimento dei predetti obiettivi, nell'ambito della formazione rivolta ai dipendenti comunali vi possono essere due diverse tipologie di corsi:

1. **CORSI A VALENZA GENERALE**, che coinvolgono tutti i dipendenti;

2. **CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE SPECIFICA**, che riguardano tutti i dipendenti direttamente interessati all'argomento.

Tali corsi potranno essere organizzati nel seguente modo:

- **INTERNAMENTE**: mediante l'utilizzo di professionalità interne (Segretario Generale, Responsabili di Area/Dirigenti ed altro personale qualificato), sulla scorta dell'esperienza maturata e delle conoscenze acquisite nell'ambito della propria attività lavorativa, oltre che delle peculiarità proprie del Comune.
- **MEDIANTE UTILIZZO DI PROFESSIONALITÀ ESTERNE ALL'ENTE O DI ENTI ESTERNI**. Il sopravvenire di continue modifiche e innovazioni giuridiche rende necessario un costante aggiornamento ed un continuo processo di approfondimento e riflessione per fornire agli operatori gli strumenti che consentano di inserire tali modifiche in un ampio contesto di innovazione della Pubblica Amministrazione. Pertanto, per l'approfondimento di alcune materie specifiche di settore si rende necessario il ricorso a professionalità esterne all'Ente.

Nell'ambito delle proposte di corsi organizzati da altri Enti, verrà di volta in volta valutata la partecipazione a corsi e seminari di formazione specifici in base alle novità normative di settore. Il ricorso a seminari organizzati da Enti specializzati consente un'ampia chiave di lettura nell'interpretazione delle norme in forma coordinata, che può essere fornita solo da esperti o da coloro che direttamente hanno partecipato alla stesura del progetto di legge. Inoltre, detti corsi costituiscono utili e proficui momenti di confronto tra le diverse problematiche e le soluzioni ipotizzate in ciascuna realtà amministrativa/organizzativa.

RISORSE PER LA FORMAZIONE

Nel bilancio di previsione sono stanziati le risorse destinate alla formazione del personale. Ulteriori risorse potranno essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Il Comune si avvarrà anche di corsi gratuiti di qualità organizzati da altri enti e/o associazioni di settore.

CRITERI GENERALI DI INDIVIDUAZIONE DEI DIPENDENTI DESTINATARI DEI PERCORSI FORMATIVI

Il principio generale da rispettare, in conformità alle nuove disposizioni contrattuali e alle esigenze che scaturiscono dal processo di innovazione che investe la Pubblica Amministrazione, è che deve essere garantita la possibilità di partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale a tutti i dipendenti, onde consentire agli stessi un'adeguata crescita professionale in riferimento alle esigenze dell'utenza e più in generale all'evoluzione del rapporto cittadini/Pubblica Amministrazione.

Pertanto, evidenziando la necessità prevalente di garantire la funzionalità dei servizi, emerge l'esigenza di prevedere una partecipazione a rotazione che consenta di coprire ciclicamente l'intero organico.

FABBISOGNI FORMATIVI

Si procederà alla costante ricognizione del fabbisogno formativo dei diversi settori/servizi, attraverso un coinvolgimento dei responsabili dei servizi.

Per quanto attiene a tematiche di carattere generale, verranno organizzate giornate di formazione a cura del Segretario Generale e dei Dirigenti e Responsabili, tra le quali si individuano le tematiche principali (*A TITOLO ESEMPLIFICATIVO*):

- Anticorruzione
- Accesso Civico
- Regolamento UE Privacy
- Legge di Bilancio
- Nuovi principi contabili

Resta altresì favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso le numerose banche dati, libri, riviste e abbonamenti on-line tematici che gli uffici hanno a disposizione, patrimonio di consultazione comune per l'aggiornamento continuativo del personale.

Le iniziative formative, per necessità emergenti in corso d'anno, potranno essere integrate o modificate.

In generale, l'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti aree tematiche:

Area giuridico-normativa

La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. E' indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise.

Area organizzazione e personale

Si intende proseguire con la proposizione di momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.

Area tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo

Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che, a cura del Datore di Lavoro e d'intesa con gli indirizzi forniti dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente, verrà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità

individuare ed ai contingenti di personale da formare/aggiornare evidenziati dalle direzioni dell'Ente a seguito di specifica richiesta.

Area economico-finanziaria

Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici, le possibilità di aggiudicarsi fondi che derivino da bandi di finanziamento regionali, nazionali, europei, per accedere ai quali occorrono specifiche competenze in ordine alla formulazione, gestione e rendicontazione di progetti complessi anche in una dimensione sovranazionale.

Area tecnico-specialistica

Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

Area informatica

Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.) di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale tecnico del settore Informatica.

Diffusione dei contenuti formativi e del materiale didattico:

La socializzazione delle conoscenze acquisite nei percorsi formativi frequentati è una buona pratica che deve diffondersi all'interno di ogni settore. Affinché i corsi di formazione siano di utilità a tutta la struttura, i partecipanti alle iniziative formative sono chiamati a trasmettere le conoscenze acquisite agli altri operatori interessati. Ciò può avvenire sia mediante esemplificazione pratica (da attuarsi anche nell'ordinario contesto lavorativo), che attraverso comunicazione orale/teorica e condivisione del materiale didattico e della documentazione.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il Comune avendo un numero di dipendenti inferiore a 50 non è tenuto alla definizione di tale sezione

