



**Comune di
Campegine**

PIAO

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

Approvato con D.G. __/2023

PREMESSA	2
RIFERIMENTI NORMATIVI	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 - ANALISI CONTESTO ESTERNO	5
1.2 - ANALISI CONTESTO INTERNO	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 - Sottosezione di programmazione: valore pubblico	6
2.2 - Sottosezione di programmazione: performance	6
2.3 - Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza	6
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE ECAPITALE UMANO	7
3.1 – Struttura Organizzativa.	7
3.2 - Organizzazione Lavoro Agile.	9
3.3 - Piano Triennale fabbisogni di personale.	9
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.	22

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento

delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15

e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 22/03/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 29/03/2023

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: **COMUNE DI CAMPEGINE**

Indirizzo: **Piazza Caduti del Macinato 1 – 42040 Campegine (RE)**

Codice Fiscale: **80000690356** - Partita IVA **00446710352**

Sindaco: **Dott. Alessandro Spanò**

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2022: **27**

Numero abitanti al 31/12/2022: **5.250**

Telefono: **0522/676521**

Sito istituzionale: www.comune.campegine.re.it

e-mail: segreteria@comune.campegine.re.it

PEC: campegine@cert.provincia.re.it

1.1 - ANALISI CONTESTO ESTERNO

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella Ses del DUP presentato con Delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 22/03/2023

1.2 - ANALISI CONTESTO INTERNO

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella Ses del DUP presentato con Delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 22/03/2023

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Sottosezione di programmazione: valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non è prevista per enti con un numero di dipendenti fino a 50.

Si rinvia alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 22/03/2023.

2. 2 - Sottosezione di programmazione: performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non è prevista per enti con un numero di dipendenti fino a 50.

Il Piano della performance e Relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150 del 27/10/2009 sarà oggetto di separata approvazione con Delibera di Giunta.

2. 3 - Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione riguardante il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 è stata approvata con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 29/03/2023 ad oggetto "PIAO 2023-2025: approvazione sottosezione "Prevenzione della corruzione e trasparenza" di cui si riallega al presente documento i documenti che ne formavano parte integrante – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e la Mappatura dei processi (Allegato A e B).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE ECAPITALE UMANO

3.1 – Struttura Organizzativa.

L'organizzazione dall'Amministrazione si articola in tre settori la cui responsabilità, per ciascun servizio, è affidata con decreto del Sindaco a personale di categoria D incaricato di posizione organizzativa.

I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative sono stati definiti da ultimo con deliberazione della giunta comunale n. 33 del 13/05/2019.

I profili di ruolo, come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto- legislativo 30 marzo 2001, n. 165, saranno definiti in adempimento del CCNL funzioni locali del 16/11/2022.

L'organigramma della struttura al 01/01/2023 è il seguente:

1° Settore: AFFARI GENERALI - PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

Responsabile di Settore: Funzionario amm.vo contabile n. 1

Servizio: Ragioneria – economato

- Istruttore amministrativo contabile n. 1
- Esecutore amministrativo n. 1

Servizio: Risorse umane (funzione trasferita all'Unione dal 1/11/2018)

Servizio: Tributi

- Istruttore amministrativo contabile n. 1

Servizio: Segreteria affari generali - protocollo

- Istruttore amministrativo contabile n. 1

2° Settore: AFFARI ISTITUZIONALI - ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI E SPORTIVE

Responsabile di Settore: Funzionario amm.vo contabile n. 1

Servizio: Servizi educativi all'infanzia e servizi scolastici

- Esecutore amministrativo n. 1
- Istruttore amministrativo contabile n. 1 (p.t. 27/36)
- Insegnante n. 6 (di cui 2 p.t. 27/36)
- Educatore asilo nido n. 4 (di cui 2 p.t. 27/36)

- Educatore asilo nido **p.t. 18/36** n. 1 p.v. coperto con tempo det.

Servizio: Biblioteca e sport

- Istruttore amministrativo contabile n. 1

Servizio: Servizi demografici e statistici

- Istruttore amm.vo contabile **p.t. 30/36** n. 1
- Istruttore innovazione tecnologica n. 1

3° Settore: ASSETTO DEL TERRITORIO – AMBIENTE E PATRIMONIO

Responsabile di Settore: Funzionario tecnico n. 1

Servizio: Lavori pubblici

- Istruttore tecnico n. 1
- Esecutore amministrativo **p.t. 30/36** n. 1

Servizio: Edilizia privata, urbanistica

- Istruttore tecnico n. 1

(copertura prevista nella programmazione del fabbisogno)

Servizio: Tutela ambientale - patrimonio

- Istruttore tecnico n. 1

Servizio: Servizi esterni

- Collaboratore tecnico professionale n. 1
- Collaboratore tecnico professionale n. 1

(copertura prevista nella programmazione del fabbisogno)

Servizio: Attività produttive – sportello unico

- Istruttore amministrativo contabile n. 1

3.2 - Organizzazione Lavoro Agile.

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. Comunale n. 32 del 12/10/2018 è stata approvata la convenzione per il conferimento all'Unione Val d'Enza delle funzioni di amministrazione e gestione del personale da parte del Comune di Campegine.

Si rimanda all'approvazione di uno strumento di programmazione unico relativamente all'organizzazione del Lavoro Agile a cura dell'ufficio risorse umane associato dell'Unione Val d'Enza.

3.3 - Piano Triennale fabbisogni di personale.

3.3.1 EVOLUZIONE NORMATIVA.

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato

alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

I commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater dell'art. 1 Legge 27.12.2006 n. 296 (legge finanziaria 2007), nel testo vigente, che prevedono:

- “557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (comma così sostituito dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010)
 - a) *(lettera abrogata dall'art. 16, comma 1, legge n. 160 del 2016);*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- 557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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. (comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010);

- 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. (comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010);
- 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. (comma introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014)";

Le linee guida ministeriali per la pianificazione dei fabbisogni, di cui all'art.6 ter del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e art.22, comma 1, del D. Lgs. n.75/2017 sono state emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

Le predette linee guida costituiscono una metodologia operativa di orientamento cui le Amministrazioni devono adeguarsi e, in particolare, gli enti territoriali sono legittimati ad operare nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica (paragrafo 1, ultimo capoverso, delle linee guida);

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) si sviluppa, come previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, in prospettiva triennale e annualmente può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale; inoltre possono essere apportate modifiche in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, con atto adeguatamente motivato

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, nel rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche

amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

L'inosservanza di tale obbligo ricognitivo comporta sanzioni quali l'impossibilità per l'amministrazione inadempiente di procedere ad assunzioni o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti, oltre che la responsabilità disciplinare per il dirigente che non attivi le procedure previste

3.3.2 ITER PROCEDIMENTALE

Al fine di ottemperare all'adempimento normativo sopra citato, prendere atto di eventuali situazioni di soprannumero di unità o eccedenze di personale presso gli Uffici, sono state acquisite le dichiarazioni dei Responsabili dei Servizi del Comune di Campegine, conservate agli atti, che, con riferimento alle funzioni ai medesimi attribuite, agli obiettivi assegnati ed ai servizi annessi, hanno attestato l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito dei Settori/servizi dagli stessi diretti;

Riepilogo Fabbisogni precedenti:

- con Deliberazione di G.C. n. 9 del 13/02/2021 è stata approvata la Programmazione annuale del fabbisogno di personale 2021-2023;
- con Deliberazione di G.C. n. 71 del 11/11/2021 è stata approvata la 1° modifica alla Programmazione annuale del fabbisogno di personale 2021-2023;
- con Deliberazione di G.C. n. 7 del 28/02/2022 è stata approvata la Programmazione annuale del fabbisogno di personale 2022-2024;
- con Deliberazione di G.C. n. 45 del 29/08/2022 è stato approvato la 1° modifica del Programmazione annuale del fabbisogno di personale 2022-2024;

3.3.3 VERIFICHE

Il Servizio Ragioneria ha comunicato:

- che i vincoli di finanza pubblica di cui all'art. 162 comma 6 TUEL per l'anno 2022 sono stati rispettati e saranno rispettati nel 2023;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del TUEL;

La programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato degli enti locali soggetti a patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) è subordinata ai seguenti vincoli:

1) vincoli finanziari:

- aver rispettato il vincolo di finanza pubblica di cui all'art. 162 comma 6 TUEL;
- avere rispettato il tetto della spesa del personale, che non deve avere superato quella media del triennio 2011/2013;

2) vincoli procedurali:

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- l'ente deve attestare l'assenza di personale in soprannumero e/o in eccedenza;
- l'ente deve avere adottato il programma delle azioni positive;
- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016);

Ad oggi, il Comune di Campegine rispetta il principio di riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio della spesa di personale del triennio 2011 – 2013 come previsto dalle disposizioni vigenti.

L'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 prevede che:

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

per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del ((decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75,)) è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

Si richiama inoltre la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art.33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58 in materia di assunzioni da parte dei Comuni emanata in data 08/06/2020 e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale in data 11/09/2020;

Con il D.M. sopra richiamato sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

Per il Comune di Campegine i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

POPOLAZIONE (al 31/12/2022)	5.298
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,9%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,9 %

In base quanto specificato dal D.M. 17 marzo 2020, per determinare le capacità assunzionali dell'ente occorre calcolare il rapporto tra spese di personale sulla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata;

La circolare esplicativa, al punto 1.2 *Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spese/entrate*, in riferimento al suddetto D.M. chiarisce che *“l'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione.*

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999.

Per “entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli allegati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione accertamenti;”

Come indicato, all'art.3, comma 1 lett.a) del D.M. nella spesa di personale va ricompresa la spesa "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";

Si è ritenuto, pertanto, di ricomprendere nel conteggio delle spese di personale la quota di spesa di personale relativa al personale trasferito all'Unione Val d'Enza e ASP Carlo Sartori alla quali il Comune di CAMPEGINE partecipa direttamente e indirettamente;

Si è ritenuto, inoltre, al fine di rendere omogeneo il calcolo della percentuale della spesa di personale sulle entrate correnti, di includere al denominatore la quota della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio dell'Unione Val d'Enza, al netto del FCDE nella percentuale di partecipazione del Comune di CAMPEGINE;

Sono stati acquisiti:

- dall'Unione Val d'Enza i dati relativi al rendiconto della gestione approvato dal Consiglio dell'Unione con deliberazione n.15 del 29/05/2023, riepilogati nell'allegato C,
- dall'ASP Carlo Sartori, i dati relativi al bilancio consuntivo 2022 approvato con assemblea dei soci e riepilogati nell'allegato D.
- i dati del Comune di Campegine relativi al Rendiconto della Gestione approvato con deliberazione C.C. n. 14 del 274/04/2023

In esito ai conteggi il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **26,26%** come evidenziato nel prospetto di calcolo di cui all'allegato E, parte integrante del presente Piano.

Vengono raffrontati la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di CAMPEGINE si colloca al di sotto del valore soglia "più basso per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può

incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al 26,9%.

Stima del trend delle cessazioni:

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

- ANNO 2023: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2024: n. 1 Istruttore amministrativo contabile – Area Istruttori;
n.1 istruttore direttivo contabile – Area Funzionari
- ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

Assunzioni in programma per l'anno corrente:

Si evidenzia che è intenzione di questa Amministrazione procedere all'attivazione delle seguenti procedure nell'anno 2023:

- selezione per l'assunzione di 1 Collaboratore tecnico specializzato – Area Operatori esperti a tempo indeterminato e a tempo pieno;
- selezione per l'assunzione di 1 istruttore tecnico – Area Istruttori, a tempo indeterminato e a tempo pieno.

Le previsioni di assunzione di personale a tempo indeterminato di cui al presente atto si attestano al di sotto del valore soglia minimo sopra indicato e della capacità assunzionale individuata secondo i criteri del D.M. come rappresentato nell'allegato F.

3.3.4 PROGRAMMAZIONE LAVORO FLESSIBILE.

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";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, 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."*

Ai sensi del 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, si ritiene di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Il comma 1-quater del D.L. 113/2016, convertito nella legge 7 agosto 2016, n. 160 prevede l'esclusione dalle limitazioni di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 degli incarichi ex art. 110, comma 1, TUEL;

VISTA la seguente tabella riassuntiva:

Fattispecie di lavoro flessibile	Competenze	Oneri	Costo ente
Contratti a tempo determinato	78.693,06	25.656,01	104.349,07
Costo per somministrazione di lavoro		31.757,13	31.757,13
Collaborazioni coordinate e continue	3100,00	354,30	3.454,30
Spesa complessiva 100%	81.793,06	57.767,44	139.560,50

Limite spese lavoro flessibile			139.560,50
---------------------------------------	--	--	-------------------

Previsione di utilizzo lavoro flessibile per l'anno 2023:

Fattispecie di lavoro flessibile	Competenze	Oneri	Costo ente
Contratti a tempo determinato	65.204,00	19.087,00	84.291,00
Costo per somministrazione di lavoro		19.200,00	19.200,00
Collaborazioni coordinate e continue			
Spesa complessiva 100%	65.204,00	38.287,00	103.491,00
Previsione spese lavoro flessibile			103.491,00

Per sopraggiunte necessità dell'ente, si ritiene di modificare le linee di programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2023 nei limiti delle capacità assunzionali dell'Ente e del tetto di spesa di personale, stabilendo, fin da ora, di procedere secondo i seguenti ambiti di intervento:

- eventuale attivazione di assunzioni a tempo determinato per esigenze di carattere straordinario o per sostituzioni d'urgenza;
- eventuale attivazione di comandi ai sensi dell'art. 30 comma 2-sexies D. Lgs. 165/2001 per sopperire eventuali esigenze urgenti di sostituzione di personale e/o potenziamento uffici e servizi.

3.3.5 PROGRAMMAZIONE 2023-2024-2025.

Per il triennio 2023/2025 si prevedono le seguenti assunzioni:

ANNO 2023				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	MODALITA' DI SELEZIONE	N. POSTI
ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	3 ° Settore – Assetto del Territorio, Ambiente e Patrimonio	Concorso pubblico/utilizzo graduatoria concorsuale	1
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico professionale	3 ° Settore – Assetto del Territorio, Ambiente e Patrimonio	Concorso pubblico/utilizzo graduatoria concorsuale	1

ANNO 2024

La possibilità di nuove assunzioni sarà valutata a seguito delle eventuali cessazioni di personale verificatesi e dell'analisi delle capacità di spesa valutata ai sensi delle disposizioni vigenti

ANNO 2025

La possibilità di nuove assunzioni sarà valutata a seguito delle eventuali cessazioni di personale verificatesi e dell'analisi delle capacità di spesa valutata ai sensi delle disposizioni vigenti

La spesa derivante dal presente atto di programmazione è prevista negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023/2025, trattandosi di sostituzioni di personale cessato dal servizio, relativi ai capitoli di spesa di personale.

La spesa per la dotazione organica prevista, tenuto conto della presente programmazione, ammonta ad euro 883.847,24 (come da Allegato G), spesa che è prevista nelle previsioni di bilancio 2023/2025;

In merito alla programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata inviata apposita informazione alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art.4, comma 5 del CCNL del 16/11/2022, con nota del 05/06/2023 prot.n.10900 dell'Unione Val d'Enza.

Agli atti viene acquisito il verbale n. 9 in data 27/06/2023, prot. 5704 del 28/06/2023, concernente il parere favorevole del Revisore Unico ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n.448.

Viene fatta salva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale ed annuale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione o alle modalità di reclutamento del nuovo personale.

Sono acquisiti agli atti i pareri favorevoli dei Responsabili dei Servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e tecnico-contabile, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.267/2000.

3.3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Relativamente al Piano delle Azioni Positive si rimanda alla Deliberazione di Giunta n. 2 del 21/01/2022 con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non è prevista per enti con un numero di dipendenti fino a 50.

ALLEGATI

ALLEGATO	A – PTCPT 2023
ALLEGATO	B – MAPPATURA PROCESSI
ALLEGATO	C – UNIONE VAL D'ENZA - Capacità assunzionale - consuntivo 2022
ALLEGATO	D – ASP SARTORI - Capacità assunzionale - consuntivo 2022
ALLEGATO	E – CALCOLO PERCENTUALE - Capacità assunzionale - consuntivo 2022
ALLEGATO	F – SPAZI ASSUNZIONALI - Capacità assunzionale - consuntivo 2022
ALLEGATO	G – SPESA PERSONALE - Previsioni 2023-2025
ALLEGATO	H – VERBALE REVISORE SU FABBISOGNO DEL PERSONALE