



Giunta Comunale
Deliberazione N° 38
del 27/04/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 –
APPROVAZIONE

L'anno **duemilaventitre**, e questo giorno **ventisette** del mese di **Aprile** alle ore **09:30** si è riunita, nella sala delle adunanze, la Giunta Comunale, sotto la presidenza del **Vice Sindaco Londi Simone**.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale **dott. Giuseppe Zaccara**.

Al punto in oggetto, partecipano:

	Cognome e Nome	Funzione	P	A
1	MASETTI PAOLO	Sindaco		X
2	LONDI SIMONE	Vice Sindaco	X	
3	NESI LORENZO	Assessore	X	
4	VIVIANI AGLAIA	Assessore		X
5	FOCARDI SIMONE	Assessore	X	
6	FONTANELLI STEFANIA	Assessore	X	
			4	2

Il Vice Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- Il D.Lgs. del 18/08/2000 n. 267 nel suo complesso;
- La L. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici;
- Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in particolare gli artt. 5,6 e 7;
- Il Regolamento Europeo 679/2016 in materia di protezione dei dati personali;

Vista la seguente proposta di deliberazione ad oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 – APPROVAZIONE" a firma del SEGRETARIO GENERALE, dott. ZACCARA GIUSEPPE / ArubaPEC S.p.A. , di cui fa proprio il contenuto;

<< Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che "Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190";

Considerato che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che "In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114";

Tenuto conto di quanto stabilito:

- a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
- Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

Visto che il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 è stato differito al 30 aprile 2023 dall'art.1, c.775, della legge 29 dicembre 2022 n.197;

Rilevato che:

- con deliberazione del 20/03/2023 n. 7, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione del 28/03/2023 n. 13, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;

Tenuto conto che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del 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”;

- all'art. 8, 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 a quello di approvazione dei bilanci”;

Considerato che il Comune di Montelupo Fiorentino, alla data del 31/12/2022 ha non meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 non è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022;

Tenuto conto di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;

- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

Considerato che:

- la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Montelupo Fiorentino, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;
- la bozza della sottosezione 3.3 del PIAO è stata inviata in data 05/04/2023 (prot. 8335/2023) alle rappresentanze sindacali, come previsto dall’art. 4 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, le quali non hanno richiesto il confronto nei termini dell’art. 5 dello stesso CCNL;

Visto pertanto il testo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, elaborato dagli uffici, allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale e che si articola in:

- PIAO 2023-2025 (ALLEGATO A)
- Progetto “UNA COMUNITÀ DI CARTE. La nuova sede dell'archivio storico comunale: trasferimento della documentazione e suo riordinamento” (ALLEGATO 1)
- Progetto “IN TEMPO REALE” Revisione del sistema di tracciamento, georeferenziazione e gestione delle segnalazioni” (ALLEGATO 2)
- Elenco dettagliato dei processi per aree di rischio (ALLEGATO 3)
- Programmazione dell’attuazione della trasparenza (ALLEGATO 4)
- Metodo di pesatura del rischio (ALLEGATO 5)

Visti i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all’oggetto, ai sensi e per gli effetti dell’art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Visto il parere favorevole rilasciato dall’Organo di revisione per quanto di competenza;

propone

1. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale, che si articola in:
 - PIAO 2023-2025 (ALLEGATO A);
 - Progetto “UNA COMUNITÀ DI CARTE. La nuova sede dell'archivio storico comunale: trasferimento della documentazione e suo riordinamento” (ALLEGATO 1);
 - Progetto “IN TEMPO REALE” Revisione del sistema di tracciamento, georeferenziazione e gestione delle segnalazioni” (ALLEGATO 2);
 - Elenco dettagliato dei processi per aree di rischio (ALLEGATO 3);
 - Programmazione dell’attuazione della trasparenza (ALLEGATO 4);
 - Metodo di pesatura del rischio (ALLEGATO 5);
2. di dare mandato al Responsabile del Servizio Affari Generali, congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all’allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all’interno della sezione

“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. di dare mandato al Responsabile del Servizio Affari Generali di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell’art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione.>>

Acquisito:

- il parere favorevole relativo alla regolarità tecnica e contabile del provvedimento, rilasciato ai sensi e per gli effetti dell’art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 dal Responsabile del Servizio competente;
- il parere favorevole rilasciato dall’Organo di revisione per quanto di competenza;

Con votazione unanime, espressa in forma palese, accertata da parte del segretario per ogni componente votante partecipante alla seduta;

DELIBERA

- 1) Di approvare la su estesa proposta del SEGRETARIO GENERALE ;
- 2) Di dare atto che, ai sensi dell’art. 125 del “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali” - T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, contestualmente all’affissione all’Albo Pretorio, la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari

3) Di dare atto che, contro la presente deliberazione è ammesso ricorso:

- entro 60 giorni al TAR;
- entro 120 giorni al Presidente della Repubblica.

Dopodiché, la Giunta comunale, con separata votazione parimenti unanime, delibera di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL VICE SINDACO

Londi Simone

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Giuseppe Zaccara



Allegato alla Proposta di Giunta Comunale N° 48/2023

OGGETTO : PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 – APPROVAZIONE

SEGRETARIO GENERALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Montelupo Fiorentino, li 27/04/2023

Il Responsabile del Servizio

ZACCARA GIUSEPPE / ArubaPEC S.p.A.

*Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82)*



Allegato alla Proposta di Giunta Comunale N° 48/2023

OGGETTO : PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 – APPROVAZIONE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Si esprime **parere favorevole** di regolarità contabile.

Montelupo Fiorentino, li 27/04/2023

Il Responsabile del Servizio

MARIA TERESA MIGLIORI / ArubaPEC
S.p.A.

*Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82)*



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 38 DEL 27/04/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025
– APPROVAZIONE

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

(art. 124, D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che in data 03/05/2023 la Deliberazione in oggetto è pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune al numero 469 del registro delle pubblicazioni, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Montelupo Fiorentino, 03/05/2023

IL RESPONSABILE INCARICATO
MANUELA SCALI / ArubaPEC S.p.A.

Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82)

3° Sezione di programmazione Sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica funzionale ad accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando la logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva interfunzionale nella definizione dei profili mancanti.

La programmazione strategica delle risorse umane si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, nel rispetto dei vincoli finanziari e in linea con il ciclo della programmazione finanziaria e delle performance ed è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In particolare, la programmazione di dettaglio è definita in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 7 del 20/03/2023 e del Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.13 del 28/03/2023.

Il fabbisogno si rapporta alla struttura organizzativa dell'ente, modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 19/10/2020 e aggiornata con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 11/02/2021 e successive deliberazioni della Giunta Comunale n. 2 del 13/01/2022, n. 84 del 11/07/2022 (con la quale è stato approvato anche il nuovo organigramma) e n. 138 del 15/12/2022 con la quale è stato approvato il solo funzionigramma.

Preliminarmente è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, che risulta negativa come da atti conservati all'Ufficio Personale.

Il Piano tiene conto anche del fatto che da gennaio 2018 il personale della Polizia Municipale è stato trasferito all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, (Delib. GM 121/2017), e che da luglio 2018 il personale del Servizio Sociale è stato trasferito all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa (Delib. GM 89/2018).

Il Piano di cui al presente documento illustra, oltre alla determinazione dei fabbisogni del Comune di Montelupo Fiorentino nel prossimo triennio, anche le **modalità di reclutamento**.

La programmazione strategica in esame si sviluppa in **prospettiva triennale** e deve essere aggiornata annualmente, con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno deve essere adeguatamente motivata.

La programmazione è sottoposta ai controlli previsti per verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, alla preventiva informazione sindacale ed è oggetto di pubblicazione in Amministrazione trasparente, ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs.33/2013.

Si riportano di seguito **gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale** dell'amministrazione.

3.3.2 ANALISI DEL FABBISOGNO E OBIETTIVI TRIENNALI

Nel triennio 2023/2025, coerentemente con il programma di mandato, le politiche di personale programmate dal comune di Montelupo Fiorentino sono finalizzate in particolare:

- ad un percorso di **rinnovamento delle figure dirigenziali** a seguito del consistente turn over previsto nel 2023/2024 per effetto del pensionamento di alcune figure nodali, provvedendo per tempo all'individuazione delle scelte organizzative ed al reclutamento delle adeguate professionalità, al fine di non generare rallentamenti nel funzionamento della macchina amministrativa e, pertanto, garantire le tempistiche fissate nei documenti di programmazione per il raggiungimento degli obiettivi pianificati;
- ad un **rafforzamento dei servizi trasversali**, anche a seguito di mobilità verso altri Enti, con particolare riferimento agli uffici di programmazione e gestione finanziaria e all'ufficio gare e contratti, i quali hanno il compito di garantire continuità nello svolgimento delle attività istituzionali e risultano ancora più indispensabili in un fase come quella attuale in cui l'Amministrazione è impegnata nella complessa gestione dei fondi del PNRR;
- ad un ulteriore rafforzamento e consolidamento delle attività di realizzazione degli **investimenti sul territorio**, per la riqualificazione urbana, l'edilizia scolastica, la difesa idraulica, da eseguire anche con le risorse del PNRR.
- ad una riqualificazione generale del personale.

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dei comuni ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Il fabbisogno di personale è stato calcolato sulla base:

- del profilo quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- del profilo qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione.

Con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni è supportata:

- dall'analisi delle richieste dei Responsabili di servizio, ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, (prot.lli 8126/2023, 8181/2023, 8233/2023 e 8345/2023) che dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo

svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4" per individuare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, senza criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo);

- dall'analisi dei fabbisogni standard dei servizi alla persona;
- dall'analisi predittiva sulle cessazioni di personale.

3.3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 E PROSPETTI DIMOSTRATIVI

Il piano triennale del fabbisogni è stato redatto 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 del programma di mandato e delle scelte gestionali (digitalizzazione dei processi, esternalizzazioni o re-internalizzazioni dei servizi, o ad altri fattori interni o esterni).

Sono stati verificati preliminarmente:

- **gli spazi assunzionali disponibili a tempo indeterminato:** nel Documento Unico di Programmazione, Sezione Strategica, Programmazione del fabbisogno del personale è data dimostrazione delle capacità assunzionali in attuazione della disciplina prevista del DL 34/2019 e del DM 17/03/2020;
- **il rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva del personale:** nel richiamato DUP è data dimostrazione del rispetto del limite alla spesa del personale previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- **il rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile**, anch'esso riportato nel DUP, all'interno del quale è data dimostrazione del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
- **l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, D.lgs. n. 165/2001:** come da certificazioni rilasciate dei Responsabili dei Servizi, ricevute ai prot. 8126/2023, 8180/2023, 8233/2023 e 8345/2023 non si registrano situazioni di personale in esubero, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa;
- **eventuali scoperture di quote di obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999:** come da prospetto informativo relativo all'anno 2022 inoltrato alle strutture regionali competenti, non risultano scoperture;
- **i presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.** In riferimento agli adempimenti non assorbiti dal PIAO, il rispetto dei seguenti vincoli sarà verificato in sede di ogni singola assunzione:
 - rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione;
 - rispetto dei termini previsti per l'approvazione del rendiconto;

- rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio consolidato;
- rispetto dei termini previsti per l'invio alla BDAP;
- non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie;
- rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio.

Questa la Stima relativa al trend delle cessazioni:

1) Già perfezionate:

- n. 1 istruttore amministrativo, Servizio Gestione Risorse, anno 2023;
- n. 1 istruttore tecnico tempo parziale, Servizio Lavori Pubblici, anno 2023;
- n. 1 funzionario tecnico, art. 110 c. 2 TUEL, anno 2023;
- n. 1 istruttore amministrativo, Servizio Gestione Risorse, anno 2022;
- n. 1 istruttore amministrativo, Servizio Territorio, anno 2022 (mobilità);

2) previste sulla base del raggiungimento dei requisiti per il diritto a pensione:

- n. 1 funzionario tecnico, art. 110 c. 1 TUEL, Servizio Territorio, anno 2023;
- n. 1 funzionario amministrativo, Servizio Gestione Risorse, anno 2024;
- n. 1 istruttore amministrativo, Servizio Affari Generali, anno 2024;
- n. 1 operatore tecnico esperto, Servizio Lavori Pubblici, anno 2024;
- n. 1 funzionario in attività culturali, Servizio Affari Generali, anno 2025;
- n. 1 istruttore amministrativo, Servizio Lavori Pubblici, anno 2025.

Sulla base di quanto sopra espresso, si definisce la seguente programmazione triennale del fabbisogno del personale:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNI 2023-2025 – Tempo indeterminato e pieno					
AREA	PROFILO	ANNO	Q.tà	SERVIZIO	MODALITÀ DI COPERTURA
Funzionari	Da definire	2024	3	Da definire	Progressione tra aree art. 52, comma 1-bis, D.Lgs n. 165/2001
	Funzionario in attività culturali	2023	1	Affari Generali	Concorso pubblico
	Funzionario tecnico	2023	1	Territorio	Concorso pubblico
	Funzionario amministrativo	2023	1	Gestione Risorse	Concorso pubblico
Istruttori	Da definire	2024	2	Da definire	Progressione tra aree art. 52, comma 1-bis, D.Lgs n. 165/2001
	Istruttore amministrativo	2023	1	Affari Generali	Scorrimento graduatorie
	Istruttore	2023	1	Affari Generali	Concorso pubblico

	amministrativo				
	Istruttore amministrativo	2023	2	Gestione Risorse	Scorrimento graduatorie
	Istruttore amministrativo	2023	1	Lavori Pubblici	Concorso pubblico
	Istruttore amministrativo	2023	1	Territorio	Concorso pubblico

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2023 – Tempo determinato e pieno			
PROFILO	Q.tà	SERVIZIO	MODALITÀ DI COPERTURA
Funzionario tecnico – art. 110 c. 2 TUEL	1	Lavori Pubblici	Selezione pubblica

ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE ANNO 2023	
TIPOLOGIA	SPESA
Tirocini formativi e di orientamento non curriculari	110.000,00 (DA BILANCIO)
Lavoro interinale	

Per gli anni 2024 e 2025 la programmazione delle assunzioni sarà effettuata anche in relazione all'evoluzione delle cessazioni.

Per l'anno 2023, rispetto a quanto dettagliato nel DUP in materia di nuove assunzioni e consistenza del personale, si evidenzia la necessità di modificare la programmazione anche sulla base delle citate note dei responsabili. La programmazione complessiva trova comunque copertura di bilancio e il rispetto dei limiti di spesa e delle assunzioni del personale. Resta comunque invariata la consistenza complessiva del personale.

Si riportano i seguenti prospetti dimostrativi:

- **Tabella 1: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022 suddiviso per profili e tipologia di rapporto di lavoro;**
- **Tabella 2: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022 suddiviso per profili e servizio;**
- **Tabella 3: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023 suddiviso per profili e servizio;**
- **Tabella 4: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024 suddiviso per profili e servizio;**
- **Tabella 5: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025 suddiviso per profili e servizio.**

Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti, sulla base del nuovo sistema di classificazione del personale che è stato adottato dall'ente con l'approvazione del

“Repertorio dei profili professionali”, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 30 marzo 2023, con decorrenza dal 1 aprile 2023.

**Tabella 1: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022
suddiviso per profili e tipologia di rapporto di lavoro**

Area e profilo	Consistenza al 31/12/2022				Congelati*
	Tempo indeterminato pieno	Tempo indeterminato parziale	Tempo determinato pieno	Tempo determinato parziale	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	15	0	2	0,91	2
<i>Funzionari amministrativi</i>	8				1
<i>Funzionari tecnici</i>	3				
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 1 TUEL</i>			2		
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 2 TUEL</i>				0,91	
<i>Funzionari informatici</i>	1				
<i>Funzionari in attività culturali</i>	2				
<i>Funzionari di polizia locale</i>					1
<i>Funzionari in comunicazione ist.</i>	1				
Area degli istruttori	28	1,14	1	0	6
<i>Istruttori amministrativi</i>	22	0,84			1
<i>Istruttori amministrativi – art. 90 TUEL</i>			1		
<i>Istruttori tecnici</i>	3	0,3			
<i>Istruttori informatici</i>	1				
<i>Istruttori di polizia locale</i>					5
<i>Istruttori cuochi</i>	2				
Area degli operatori esperti	12	0,7	0	0	1
<i>Operatori tecnici esperti</i>	9				
<i>Operatori amministrativi esperti</i>	1	0,7			1
<i>Operatori esperti – cuochi</i>	2				
Area degli operatori	0	0,67	0	0	0
<i>Operatori tecnici</i>		0,67			
Totale	55	2,51	3	0,91	9
TOTALE DIPENDENTI	61,42				

*: congelamento posti per trasferimento personale di Polizia Municipale all'Unione dei Comuni del CEV con decorrenza 01/01/2018 (n. 7 coperti + n. 1 vacante), e Sociale con decorrenza 04/07/2018 (n. 1 coperto).

**Tabella 2: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022
suddiviso per profili e servizio**

Area e profilo	Servizi			
	Affari generali	Gestione risorse	Lavori pubblici	Territorio
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	5	4	6	2,91
<i>Funzionari amministrativi</i>	2	4	2	
<i>Funzionari tecnici</i>			2	1
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 1 TUEL</i>			1	1
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 2 TUEL</i>				0,91
<i>Funzionari informatici</i>			1	
<i>Funzionari in attività culturali</i>	2			
<i>Funzionari in comunicazione ist.</i>	1			
Area degli istruttori	15,84	7	4,3	3
<i>Istruttori amministrativi</i>	14,84	5	1	2
<i>Istruttori amministrativi – art. 90 TUEL</i>	1			
<i>Istruttori tecnici</i>			2,3	1
<i>Istruttori informatici</i>			1	
<i>Istruttori cuochi</i>		2		
Area degli operatori esperti	1,7	2	9	0
<i>Operatori tecnici esperti</i>			9	
<i>Operatori amministrativi esperti</i>	1,7			
<i>Operatori esperti – cuochi</i>		2		
Area degli operatori	0	0	0,67	0
<i>Operatori tecnici</i>			0,67	
Totale	22,54	13	19,97	5,91
TOTALE DIPENDENTI	61,42			

**Tabella 3: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023
suddiviso per profili e servizio**

Area e profilo	Servizi			
	Affari generali	Gestione risorse	Lavori pubblici	Territorio
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	6	5	7	2
<i>Funzionari amministrativi</i>	2	5	2	
<i>Funzionari tecnici</i>			2	2
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 1 TUEL</i>			1	
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 2 TUEL</i>			1	
<i>Funzionari informatici</i>			1	
<i>Funzionari in attività culturali</i>	3			
<i>Funzionari in comunicazione ist.</i>	1			
Area degli istruttori	17,84	8	5	4
<i>Istruttori amministrativi</i>	16,84	6	2	3
<i>Istruttori amministrativi – art. 90 TUEL</i>	1			
<i>Istruttori tecnici</i>			2	1
<i>Istruttori informatici</i>			1	
<i>Istruttori cuochi</i>		2		
Area degli operatori esperti	1,7	2	9	0
<i>Operatori tecnici esperti</i>			9	
<i>Operatori amministrativi esperti</i>	1,7			
<i>Operatori esperti – cuochi</i>		2		
Area degli operatori	0	0	0,67	0
<i>Operatori tecnici</i>			0,67	
Totale	25,54	15	21,67	6
TOTALE DIPENDENTI	68,21			

**Tabella 4: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024
suddiviso per profili e servizio**

Area e profilo	Servizi			
	Affari generali	Gestione risorse	Lavori pubblici	Territorio
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	6	4	7	2
<i>Funzionari amministrativi</i>	2	4	2	
<i>Funzionari tecnici</i>			2	2
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 1 TUEL</i>			1	
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 2 TUEL</i>			1	
<i>Funzionari informatici</i>			1	
<i>Funzionari in attività culturali</i>	3			
<i>Funzionari in comunicazione ist.</i>	1			
Area degli istruttori	16,84	8	5	4
<i>Istruttori amministrativi</i>	15,84	6	2	3
<i>Istruttori amministrativi – art. 90 TUEL</i>	1			
<i>Istruttori tecnici</i>			2	1
<i>Istruttori informatici</i>			1	
<i>Istruttori cuochi</i>		2		
Area degli operatori esperti	1,7	2	8	0
<i>Operatori tecnici esperti</i>			8	
<i>Operatori amministrativi esperti</i>	1,7			
<i>Operatori esperti – cuochi</i>		2		
Area degli operatori	0	0	0,67	0
<i>Operatori tecnici</i>			0,67	
Totale	24,54	14	20,67	6
TOTALE DIPENDENTI	65,21			

Progressioni fra aree: non incluse in quanto da definire

**Tabella 5: Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025
suddiviso per profili e servizio**

Area e profilo	Servizi			
	Affari generali	Gestione risorse	Lavori pubblici	Territorio
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	5	4	7	2
<i>Funzionari amministrativi</i>	2	4	2	
<i>Funzionari tecnici</i>			2	2
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 1 TUEL</i>			1	
<i>Funzionari tecnici – art. 110 c. 2 TUEL</i>			1	
<i>Funzionari informatici</i>			1	
<i>Funzionari in attività culturali</i>	2			
<i>Funzionari in comunicazione ist.</i>	1			
Area degli istruttori	16,84	8	4	4
<i>Istruttori amministrativi</i>	15,84	6	1	3
<i>Istruttori amministrativi – art. 90 TUEL</i>	1			
<i>Istruttori tecnici</i>			2	1
<i>Istruttori informatici</i>			1	
<i>Istruttori cuochi</i>		2		
Area degli operatori esperti	1,7	2	8	0
<i>Operatori tecnici esperti</i>			8	
<i>Operatori amministrativi esperti</i>	1,7			
<i>Operatori esperti – cuochi</i>		2		
Area degli operatori	0	0	0,67	0
<i>Operatori tecnici</i>			0,67	
Totale	23,54	14	19,67	6
TOTALE DIPENDENTI	63,21			

Progressioni fra aree: non incluse in quanto da definire

3.3.4 PROGRESSIONI FRA AREE

Il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 introduce una nuova disciplina in merito alle progressioni tra le aree (cd. Progressioni verticali). Il CCNL prevede una fase di prima applicazione, comunque fino al 31 dicembre 2025, per progressioni verticali con requisiti in deroga rispetto a quelli ordinari. In attuazione dell'art. 52 comma 1-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e al fine di valorizzare le esperienze e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate nell'amministrazione, si prevede:

ANNO 2024

- Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione – nuove posizioni TOTALI n. 6
 - posizioni riservate all'accesso dall'esterno n. 3 (anno 2023, n. 1 Affari Generali, n. 2 Gestione Risorse, n. 1 Territorio);
 - posizioni riservate a procedure comparative (progressione fra aree) di personale interno n. 3, con destinazione da definire;
- Area degli Istruttori – nuove posizioni TOTALI n. 8
 - posizioni riservate all'accesso dall'esterno n. 6 (anno 2023, n. 2 Affari Generali, n. 2 Gestione Risorse, n. 1 Territorio, n. 1 Lavori Pubblici);
 - posizioni riservate a procedure comparative (progressione tra aree) di personale interno n. 2, con destinazione da definire

Le procedure comparative potranno essere attivate solamente a seguito di copertura del medesimo numero di posti con procedura rivolta all'esterno. Le procedure comparative sono subordinate alla necessaria modifica al Regolamento di organizzazione dell'Ente per la definizione delle modalità e dei criteri.

3.3.5 DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

Oltre a quanto indicato nei prospetti dimostrativi, si prevede per gli anni 2023-2024-2025:

- la possibilità di copertura del turnover e, in generale, dei posti che si renderanno vacanti a seguito di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, anche mediante l'istituto della mobilità per interscambio;
- la possibilità di assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, con ricorso a somministrazione lavoro, tirocini o tempo determinato.

L'Amministrazione dà atto che il presente Piano:

- sarà inoltrato alla RSU e alle OO.SS. per la preventiva informazione sindacale;
- sarà sottoposto a parere dell'organo di revisione contabile;
- ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" sarà oggetto di pubblicazione sul sito;

- sarà comunicato al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione (in assenza di tale comunicazione, è infatti fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

Parere del Revisore dei Conti sull'approvazione della Sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 allegata al P.I.A.O. 2023/2025

Il sottoscritto Revisore dei Conti, Dott. Marco Menichetti, nominato con deliberazione consigliere n. 58 del 23/07/2021, esecutiva ai sensi di legge, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della: "SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 ALLEGATA AL P.I.A.O. 2023/2025".

IL REVISORE DEI CONTI

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001
- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

Visti:

- il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- il decreto del 22/07/2022 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha approvato le nuove "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";

Dato Atto che l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Dato atto quindi che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è inserito all'interno del Piano Integrato Di Attività E Organizzazione (Piao) 2023/2025, e che il presente parere è reso esclusivamente sull'Allegato Piano Triennale del Fabbisogno del Personale di cui alla Sezione 3.3 del PIAO;

Esaminata la sezione 3.3 del P.I.A.O 2023/2025

Visti i documenti ed i prospetti di calcolo riportati nel DUP 2023-2025 dalla pag. 96 alla 101 circa:

- Spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 della l. 296/2006
- Spese di personale di cui al DM 17 marzo 2020
- Capacità assunzionale 2023/2025;
- Dotazione organica
- Piano Assunzioni da cui si evince la seguente previsione assunzionale:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2023		
PROFILO	CAT.	SERVIZIO
Funzionario	D	Affari Generali CONSERVATORE
Funzionario tecnico	D	Territorio
Funzionario	D	Gestione Risorse RAGIONIERE
Esperto	C	Affari Generali BIBLIOTECA
Esperto	C	Lavori Pubblici GARE E CONTRATTI

ANNO 2024: nessuna assunzione prevista

ANNO 2025: nessuna assunzione prevista

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 questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

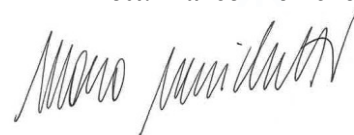
Visto il parere favorevole di regolarità tecnico-contabile emesso dal responsabile del servizio finanziario,

DÀ ATTO

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2023/2025 l'approvazione della Sezione 3.3. del P.I.A.O. 2023/2025 e l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Lastra a Signa, 27/04/2023

Il Revisore dei Conti
Dott. Marco Menichetti



MARCO
MENICHETTI
27.04.2023
08:25:03
GMT+01:00

