

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 18/02/2025 modificato con
deliberazione di Giunta comunale n. del



COMUNE di GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027

SEZIONE III

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTO SEZIONE A - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune è un ente territoriale che rappresenta la comunità e il territorio di riferimento: cura gli interessi, promuove lo sviluppo e tutela le specificità culturali e socioeconomiche. Gli organi e le competenze sono definiti dal D.lgs. 267/00, Testo Unico degli Enti locali.

Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta l'Amministrazione ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso.

La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico amministrativi definiti dal Consiglio

GLI ORGANI DI GOVERNO DEL COMUNE DI GUALDO CATTANEO:

- SINDACO del Comune di Gualdo Cattaneo: Valentini Enrico (mandato amministrativo 2019/2024)
www.comune.gualdocattaneo.pg.it/pagine/categoria-46
- LA GIUNTA COMUNALE (composta dal Sindaco + 4 assessori):

Vicesindaco: ANNIBALI SABRINA

Assessore: GERVASI MAURIZIO

- IL CONSIGLIO COMUNALE (composto dal Sindaco + 12 consiglieri comunali)

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

In base allo Statuto ed al vigente regolamento di organizzazione, la struttura organizzativa del Comune si ripartisce in Aree omogenee con a capo un Responsabile; ogni Area a sua volta è articolata in servizi, caratterizzati come unità operative intermedie ed Uffici con unità operative semplici.

Attualmente la struttura organizzativa dell'Ente è articolata in n.6 Aree funzionali.

Si evidenzia che con deliberazione di giunta dell'Unione dei Comuni "Terre dell'Olio e del Sagrantino" n. 17 del 27/03/2023 e con determinazione del Responsabile del Personale del Comune di Gualdo Cattaneo n. 183 del 13/06/2023 è stato approvato il nuovo sistema di inquadramento dei profili professionali, in ossequio all'art.12 comma 6 CCNL 2019/2021, pertanto si riporta di seguito l'organigramma provvisorio dell'ente, sulla base della programmazione finanziaria del fabbisogno di personale approvata con il DUP 2025/2027:

I. AREA AFFARI GENERALI

Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario amministrativo *	Funzionari	Responsabile di Area
1 Assistente sociale	Funzionari	
3 Istruttore amministrativo	Istruttori	
5 Cuoco	Operatori esperti	
1 Collaboratore amministrativo	Operatori esperti	
TOTALE lavoratori assegnati: n.10		

II. AREA FINANZIARIA

Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario amministrativo-contabile	Funzionari	Responsabile di Area
3 Istruttori contabili	Istruttori	
1 istruttore amministrativo	Istruttori	
TOTALE lavoratori assegnati: n.5		

III. AREA LAVORI PUBBLICI		
Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario tecnico	Funzionari	Responsabile di Area
1 Funzionario tecnico	Funzionari	
3 Istruttore tecnico	Istruttori	
4 Collaboratore tecnico	Operatori esperti	
TOTALE lavoratori assegnati: n.9		

IV. AREA URBANISTICA		
Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario tecnico	Funzionari	Responsabile di Area
1 Funzionario tecnico	Istruttori	
2 Istruttore tecnico	Istruttori	
TOTALE lavoratori assegnati: n.4		

V. AREA SERVIZI DEMOGRAFICI		
Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario amministrativo	Funzionari	Responsabile di Area (<i>interim</i>)
1 Istruttore amministrativo	Istruttori	
TOTALE lavoratori assegnati: n.1		

VI. AREA POLIZIA LOCALE		
Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario di polizia locale	Funzionari	Responsabile di Area
1 Ausiliario del traffico	Operatori esperti	
TOTALE lavoratori assegnati: n.2		

*: dipendente a tempo indeterminato di Afor e utilizzato in posizione di comando dal Comune di Gualdo Cattaneo fino al 31.12.2024 ai sensi della DGR 1307/2019

TOTALE DIPENDENTI AL 31/12/2024: n.31

Con la deliberazione di giunta comunale n.141/2017 è stato approvato il funzionigramma dell'Ente, contenente la descrizione analitica dei servizi e delle funzioni assegnati a ciascuna Area (link: www.comune.gualdocattaneo.pg.it/pagine/articolazione-degli-uffici)

SOTTO SEZIONE B – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel capo II della 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” si trova l’attuale disciplina del lavoro agile (articoli 18-24) che pone l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto. In particolare, l’articolo 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale “... modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”.

Il comma 3 del medesimo articolo prevede l’estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applichi, in quanto compatibile, “anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”. In attuazione delle norme sopra citate, il 3 giugno 2017 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017 – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA – che è divenuto il principale riferimento per la disciplina del lavoro agile nella PA fino alla dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da virus COVID-19.

Il Comune di Gualdo Cattaneo ha attivato forme di lavoro agile, nelle modalità semplificate, a partire dai primi mesi dell’anno 2020, a seguito dello scoppio della epidemia da virus Covid-19, a seguito dell’introduzione di una disciplina speciale del lavoro agile, che veniva utilizzato non già come strumento di gestione del rapporto di lavoro del personale, ma come misura di distanziamento sociale, finalizzata a prevenire e limitare il contagio

Va sottolineato al riguardo che mentre il lavoro agile nella forma speciale e derogatoria dell’emergenza epidemiologica costituiva piuttosto una misura di distanziamento sociale, funzionale alla prevenzione della diffusione del virus Covid-19, nella sua forma ordinaria costituisce **misura di organizzazione del lavoro nell’ente**, funzionale all’incremento della produttività del lavoro ed al miglioramento del benessere organizzativo attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con riferimento alla disciplina del lavoro agile nella forma c.d. ordinaria va segnalato che il Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 rubricato “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020, n. 77, è intervenuto modificando la Legge 7 agosto 2015, n. 124 e prevedendo che gli enti, terminata la fase di emergenza sanitaria, adottassero, tenuto conto del mutato contesto normativo e organizzativo, un Piano per l’organizzazione del lavoro agile, per meglio gestire tale modalità di lavoro successiva alla cessazione degli effetti dell’art. 87, comma 1 lettera a) del D.L. n. 18/2020 e quindi il superamento del lavoro agile come modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione.

In seguito, con Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione in data 9 dicembre 2020 venivano approvate le “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

performance” e poi venivano predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica specifici modelli per la predisposizione del piano.

Con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, anche il POLA, come gli altri Piani, a far data dal 30 giugno 2022, è stato “soppresso” come adempimento autonomo ed è stato “assorbito” in apposita sezione del PIAO.

Infine il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019 -2021 ridisegna i confini del lavoro a distanza, suddividendolo in lavoro agile, che mantiene la caratteristica di non avere vincoli di tempo e spazi e il lavoro da remoto con vincoli di tempo e spazi, che si suddivide in lavoro da remoto presso il proprio domicilio, presso i coworking o presso i centri satellite.

Successivamente, in data 29 dicembre 2023, è intervenuta la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché la nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio Legislativo del Ministero per la pubblica amministrazione n. 0000083 del 17 gennaio 2024.

Con le sopracitate disposizioni, è stato precisato che è da ritenersi superata l’obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela nel contesto pandemico (c.d. lavoratori fragili), quindi è ormai privo di efficacia il decreto ministeriale 04 febbraio 2022.

La direttiva del 29 dicembre 2023 evidenzia come vi sia la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. L’obiettivo non è quello di riprodurre il sistema previgente, che era riferito ad un’elencazione di patologie che davano luogo, tout court, alla concessione, sine die, del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione, bensì quello di sensibilizzare le amministrazioni a tenere in adeguato conto, le peculiari situazione che **in un dato momento ed entro dati limiti temporali**, possano far insorgere nel dipendente la necessità di svolgere la propria attività lavorativa (ove possibile) in modalità agile, anche in termini derogatori rispetto al criterio – che resta vigente – della prevalenza della prestazione resa in presenza (come previsto nel DM 30 giugno 2022).

Con delibera di Giunta dell’Unione TOS nr. 20 del 12/04/2023 è stato adottato, dopo il confronto sindacale tenutosi rispettivamente in data 29/03/2023 e 12/04/2023, il Regolamento per la disciplina del lavoro agile, lo schema di accordo individuale e l’informativa sulla sicurezza luoghi di lavoro.

Sulla base di tali presupposti, il Comune di Gualdo Cattaneo con deliberazione di giunta comunale n. 55 del 20.04.2023 ha approvato il proprio Regolamento sulla disciplina del lavoro agile.

All’esito della Direttiva sarà necessario adeguare anche il Regolamento esistente in materia.

Gli obiettivi del Comune di Gualdo Cattaneo in materia di lavoro agile sono i seguenti:

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Come previsto dalle Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il programma di sviluppo del lavoro agile, rappresenta il vero e proprio piano di attuazione e sviluppo del lavoro agile, articolato in tre fasi: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato, distribuite entro un intervallo massimo di tipo triennale. Il presente Piano pertanto, dopo la fase sperimentale di attuazione del lavoro agile nel periodo emergenziale 2020/2022, si propone di disciplinare a regime la regolamentazione del lavoro agile per il triennio 2025-2027.

1- I soggetti coinvolti

Spetta ai responsabili, *in primis*, quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, il compito di definire i contenuti del piano e in particolare la programmazione ed il monitoraggio degli obiettivi in esso individuati. Al management è pertanto richiesto un importante cambiamento di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità.

I responsabili, inoltre, oltre a essere potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall'articolo 14 della legge n. 124/2015, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

I responsabili concorrono quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha previsto nelle sue linee guida la possibilità per le amministrazioni di avvalersi anche della collaborazione dei Comitati unici di garanzia (CUG), degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) o Nuclei di Valutazione (NdV) e dei Responsabili della Transizione al Digitale (RTD).

Il presente piano è adottato previo confronto con le organizzazioni sindacali le quali rientrano a pieno titolo assieme alla RSU aziendale tra i soggetti coinvolti nella definizione delle modalità organizzative del lavoro agile al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il CCNL 2019 - 2021 prevede infatti la necessità del confronto (art. 5 comma 3 lettera L) con le OO.SS. e la RSU per l'individuazione dei criteri generali e delle modalità attuative del lavoro agile e dei criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso (Titolo VI - Lavoro a distanza – Capo I - Lavoro agile artt. da 63 a 67 CCNL 2019-2021).

Il Nucleo di Valutazione riveste un ruolo fondamentale, non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ente, sarà coinvolto per un confronto sullo stato di avanzamento del piano di attuazione e sulle relative valutazioni, con particolare attenzione agli aspetti di competenza.

Spetterà al Responsabile della Transizione al Digitale (RTD) non solo l'individuazione e l'aggiornamento dei requisiti minimi di connettività, di dotazione hardware, software e le modalità di accesso ai sistemi informativi comunali, ma anche la definizione di un "maturity model" per il lavoro agile, individuando i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari utili per l'Ente.

2- Linee di programmazione e di sviluppo triennale. Individuazione degli indicatori

Il programma di sviluppo del lavoro agile contenuto nel POLA, in conformità alle attuali Linee Guida Ministeriali, in una logica di prospettiva e gradualità, individua i seguenti passi:

1. Fase di avvio (2023);
2. Fase di sviluppo intermedio (2024);
3. Fase di sviluppo avanzato (2025 e ss.).

Le scelte sul grado di progressività dello sviluppo del lavoro agile sono date dei livelli attesi degli indicatori selezionati nelle tre fasi: avvio – sviluppo intermedio – sviluppo avanzato.

I risultati che sono stati misurati durante la fase emergenziale e post-emergenziale (anni 2020, 2021 e successivamente anche nel corso del 2022) costituiscono il "valore di partenza" per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi, compresa la percentuale minima di contratti di lavoro agile attivabili anno per anno.

Nel corso del triennio potranno essere inseriti e completati ulteriori, opportuni indicatori di performance organizzativa relativi all'economicità, all'efficienza e all'efficacia che consentano di misurare, anche indirettamente, ma in modo via via sempre più significativo, l'impatto del lavoro agile sulla performance individuale e organizzativa dell'Ente.

Il sistema degli indicatori assume quindi un ruolo essenziale per consentire l'individuazione precoce di eventuali criticità e l'adozione delle conseguenti azioni correttive, nonché una valutazione equilibrata circa i risultati dei nuovi modelli di organizzazione sotto il profilo della capacità di promuovere la soddisfazione degli utenti ed al tempo stesso, il benessere organizzativo dei dipendenti.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il presente documento si conclude con l'illustrazione – utilizzando la rappresentazione in formato tabellare proposta all'interno delle linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile – della traiettoria di sviluppo del lavoro agile del Comune di Gualdo Cattaneo attraverso il monitoraggio di una varietà di indicatori che saranno sviluppati nel triennio 2025-2027, al fine di rendere in maniera sintetica il percorso e i passaggi necessari al fine di favorire la piena applicazione del lavoro agile nel Comune.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO e SS.
Revisione del Regolamento sulla disciplina del lavoro agile (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Adozione nuovo schema di accordo individuale (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Adeguamento dei regolamenti interni ai principi del lavoro agile (codice di comportamento, sistema performance, CCDI, PIAO etc...) (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile (n...)	0	5%	8%	10%
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0	1	2	3
Predisposizione di formazione specifica per il personale in lavoro agile sulla digitalizzazione e utilizzo tecnologie informatiche (Si/No)	NO	NO	SI	SI
% applicativi consultabili in lavoro agile	30%	50%	80%	90%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	30%	50%	80%	90%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	NO	NO	SI	SI
Collegamento con il sistema performance. Programmazione per obiettivi/progetti da sviluppare nell'accordo individuale	NO	SI	SI	SI

SOTTO SEZIONE C – FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 Regolamento recante *individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, a far data dal 30 giugno 2022, il Piano triennale del fabbisogno del personale è stato "soppresso" come adempimento autonomo, per essere assorbito nell'ambito dell'apposizione sezione del PIAO.

Come noto, a causa di un evidente difetto di coordinamento tra il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) e i documenti di programmazione degli enti territoriali, esiste oggi molta confusione tra gli operatori sull'esatta collocazione del programma dei fabbisogni di personale (se nel Piao o nel Dup). Un primo chiarimento in merito lo ha fornito la Commissione Arconet, la quale ha evidenziato che, "al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo.

Da ultimo, con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 181 del 4 agosto 2023 del provvedimento sul correttivo dell'armonizzazione contabile (Dm 25 luglio 2023) sono entrate in vigore anche le modifiche all' Allegato 4/1 al Dlgs 118/2011, in coerenza con le nuove disposizioni sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Si è così chiarito che il Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, Allegato n.4/1 al D.Lgs 118/2011, stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale è inserita nella Parte II della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP); essa deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Per quanto riguarda la programmazione del fabbisogno di personale, la sezione operativa (SeO) del DUP non dovrà più contenere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi all'interno delle singole missioni, ma solo le relative risorse finanziarie e strumentali.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

E' stato dunque espunto da questa sezione del DUP il piano dei fabbisogni di personale, ma al contempo si è rafforzato il presidio finanziario dell'ente attraverso la puntuale definizione degli stanziamenti finalizzati alla programmazione delle politiche assunzionali e retributive dell'ente.

Nel DUP, pertanto, la quantificazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale è determinata, per tutti gli anni previsti dal Dup, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, al netto delle cessazioni, e nel rispetto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La definizione di tali risorse finanziarie costituisce dunque il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione "Organizzazione e Capitale Umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6 del Dlgs 80/2021.

Con deliberazione di consiglio comunale n. 55 del 20/12/2024 il Comune di Gualdo Cattaneo ha approvato il DUP 2025/2027, al cui interno, nell'ambito della Sezione Operativa (SeO) - Parte II, è stata prevista la prima programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Nello steso documento programmatico si è rimandato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Sezione Organizzazione e Capitale Umano - per un'illustrazione più dettagliata delle strategie di reclutamento e di copertura dei fabbisogni, nonché dei piani di formazione del personale; dandosi atto che, in caso di sopravvenute esigenze organizzative il programma delle assunzioni potrebbe essere modificato e/o integrato dalla giunta comunale nell'ambito del PIAO stesso, nei limiti finanziari delineati dal DUP stesso.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

I. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del DL 34/2019 convertito in Legge 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, per il Comune di Gualdo Cattaneo, sulla scorta dei dati finanziari definiti e risultanti dai documenti contabili relativi all'ultimo rendiconto approvato (2023), rilevano i seguenti valori, che determinano la propria capacità assunzionale dell'Ente ai sensi del predetto DM 17/03/2020:

- abitanti al 31/12/2023: 5.616 – valore soglia corrispondente (art.4 c.1): 26,90%

Entrate correnti del triennio 2021- 2022-2023 (Annualità 2021-2023)		
2021	2022	2023
€ 5.123.953,30	€ 5.317.328,76	€ 5.831.016,44
Media € 5.424.099,50		

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio assestato 2023: € 260.821,58
Media delle entrate correnti al netto FCDE: € 5.163.277,92
Spesa del personale da rendiconto 2023: € 1.136.126,75
Rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti $1.136.126,75 / 5.163.277,92 = 22,00 \%$

Il Comune di Gualdo Cattaneo si attesta quindi al di sotto del valore soglia relativo alla fascia demografica di pertinenza ed in questo caso si applica l'articolo 4 comma 2 del medesimo decreto, che così recita: "...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 [...] sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato nella Tabella I...".

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

Media entrate netto FCDE	€ 5.163.277,92
26,90% (percentuale tabella 1) di €5.163.277,92	€ 1.388.921,76
Spesa di personale 2023	€ 1.136.126,75
€ 1.388.921,76– (meno) Spese di personale 2023 (1.136.126,75)	€ 252.795,01

Il Comune può assumere per l'anno 2025 entro lo spazio finanziario di € **252.795,01** per una spesa complessiva totale ammissibile di euro € **1.388.921,76** calcolata secondo il prospetto sopra indicato.

Si è verificato che, includendo le strategie assunzionali dettagliate di seguito, è garantito il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale del triennio 2025/2027 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023:	€ 1.136.126,75
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.	€ 252.795,01
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 1.388.921,76
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025	€ 1.168.379,84

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020; tale spesa risulta congrua, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento dell'ente all'interno dei valori "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il seguente prospetto:

SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2025	€ 1.168.379,84
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2026	€ 1.168.379,84

I maggiori spazi assunzionali per l'anno 2025, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Si rileva altresì che dall'anno 2025, ai fini della verifica dei limiti assunzionali, nell'ipotesi di un ente virtuoso (al di sotto della soglia prevista nella tabella 1) come il Comune di Gualdo Cattaneo la maggiore spesa per assunzioni non rileva ai fini del rispetto del limite della spesa storica 2011-2013. Tale limite invece deve essere rispettato per assunzioni a tempo determinato, oltre al limite per la spesa di lavoro flessibile (ad eccezione di assunzioni PNRR).

opera rispetto alla spesa di lavoro flessibile che deve Si dà atto che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal DM 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo), come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.148.071,28

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per il triennio 2024/2026:

2024: Euro 1.084.981,22;

2025: Euro 1.050.773,18;

2026: Euro 1.050.773,18.

Alla spesa del personale del triennio 2024-2026 va aggiunto il costo relativo alla capacità assunzionali da trasferire all'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino sulla scorta delle convenzioni in essere per l'esercizio associato di alcune funzioni; anche considerando tale importo, pari ad Euro 35.061,57 per ciascun esercizio del triennio, rimane comunque rispettato il vincolo del tetto massimo di spesa 2011/2013.

III. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Si dà atto altresì che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per il triennio, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile (limite comma 28): Euro 57.866,84;

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 25.114,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: non prevista;

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2027: non prevista;

IV. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

L'ente ha già effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale per l'anno 2024, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale della Conferenza dei Responsabili dei servizi in data 19/11/2024 con esito negativo.

V. VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

Si dà atto che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
 - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
 - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- Pertanto, il Comune di Gualdo Cattaneo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

VI. CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI:

Si dà atto che la Sezione del DUP relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 2 del 05.02.2025.

OBIETTIVI DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

A) DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 31 unità di personale, di cui:

n. 29 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 26 a tempo pieno

n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 7 unità appartenenti all'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione così articolate:

n.1 con profilo di Funzionario contabile-amministrativo

n. 4 con profilo di Funzionario tecnico

n.1 con profilo di Funzionario di Polizia Locale

n.1 con profilo di Assistente sociale

n.1 con profilo di Funzionario amministrativo *

n. 13 unità appartenenti all'Area degli Istruttori così articolate:

n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 3 con profilo di Istruttore contabile

n. 5 con profilo di Istruttore tecnico

n. 11 unità appartenenti all'Area degli Operatori esperti così articolate:

n. 4 con profilo di collaboratore tecnico

n. 5 con profilo di cuoco

n.1 con profilo di ausiliario del traffico

n.1 con profilo di collaboratore amministrativo

*: dipendente a tempo indeterminato di Afor e utilizzato in posizione di comando dal Comune di Gualdo Cattaneo fino al 31.12.2024 ai sensi della DGR 1307/2019

B) 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 2025: una cessazione per mobilità (come da comunicazione del Comune di Giano dell'Umbria prot. 3037/2025).

ANNO 2026: nessuna cessazione

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

ANNO 2027: nessuna cessazione

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Sulla scorta dei dati finanziari che precedono e dei fabbisogni di personale emersi all'esito della ricognizione effettuata, il programma delle assunzioni previste per il triennio 2025/2027 risulta essere il seguente:

1) ANNO 2025:

n.1 Funzionario tecnico part-time 50% (F) - ex cat. D tramite mobilità – concorso per un costo di €

n. 2 Istruttore amministrativo contabile – full-time tramite mobilità - graduatorie di altri enti – concorso per un costo di € 67.047,28;

n.1 trasformazione dipendente Collaboratore tecnico part-time full-time per un costo di € 15.812,86

2) ANNO 2026

3) ANNO 2027

La stima della spesa complessiva per l'anno 2025 è pari ad € 1.168.379,84, pertanto il costo complessivo risulta inferiore all'obiettivo di spesa per l'anno 2025 pari ad € 1.388.921,76.