



COMUNE DI LONGI

PROVINCIA DI MESSINA

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 161 Reg. DEL 21 OTTOBRE 2024

OGGETTO: Modifica della sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativa al piano del fabbisogno di personale triennio 2024-2026 – approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 22/02/2024.

L'anno **DUEMILAVENTIQUATTRO** il giorno **VENTUNO** del mese di **OTTOBRE**, dalle ore **17,45** alle ore **17,55**, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

COMPONENTI DELLA GIUNTA COMUNALE	PRESENTI	ASSENTI
1. LAZZARA Calogero - Sindaco	X	
2. CAPUTO Carmelo - Vice Sindaco	X	
3. FABIO Calogero - Assessore	X	
4. FABIO Salvatore - Assessore		X
5. SUTERA Concettina - Assessore		X

- ◆ Presiede l'adunanza il Sindaco Dott. **Calogero LAZZARA**.
- ◆ Partecipa il Segretario Comunale Dott. **Carmelo VERZI**.
- ◆ Partecipano gli Assessori **Calogero FABIO** e **Carmelo CAPUTO**.
- ◆ Non sono intervenuti gli Assessori **Concettina SUTERA** e **Salvatore FABIO**.
- ◆ Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato e di cui alla infra riportata proposta.

LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** l'allegata proposta di deliberazione **n. 161 del 21 Ottobre 2024**;
- **Considerato** che la proposta è corredata dai pareri prescritti dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991 n. 48, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n. 30, e dall'articolo 49 del T.U.EE.LL., D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- **Ritenuta** la stessa meritevole di approvazione;
- **Visto** l'O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

Con votazione unanime, legalmente espressa e verificata dal Presidente,

DELIBERA

- 1) Di approvare la proposta di cui in premessa che unitamente ai pareri su di essa apposti fa parte integrante del presente provvedimento.
- 2) Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente immediatamente esecutiva.



COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

AREA AMMINISTRATIVA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C.

PROPOSTA REGISTRO AREA AMMINISTRATIVA N° 27/2024 Del 15.10.2024	PROPOSTA REGISTRO GENERALE N° <u>161</u> /2024 Del <u>21.10.2024</u>	AREA AMMINISTRATIVA PEC: protocollo@pec.comunelongi.it
---	---	---

OGGETTO: MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVA AL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024 – 2026- APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 33 DEL 22/02/2024.

Il Sindaco

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede 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, le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- il comma 2 dell'art 6 del D. Lgs. 165/2001 che prevede che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter;

Considerato che:

- l'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 2021 e successive modificazioni, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale documento che ingloba anche il Piano Triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sopra richiamato;

Dato atto che:

- Con Delibera di Consiglio Comunale n. 5 del 22.01.2024 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026
- con Delibera di Giunta Comunale n. 33 del 22/02/2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 30.07.2024 veniva approvato il rendiconto esercizio finanziario 2023 e l'Ente non risulta essere strutturalmente deficitario;

Considerato che l'Ente ha approvato la sez. 3.3 programmazione del fabbisogno del personale inserita nella sez. 3.3 del PIAO 2024-2026, alla luce dei dati del rendiconto 2023, e pertanto si rende necessario alla luce dei nuovi dati approvati adeguare la programmazione delle assunzioni compatibilmente con il dato aggiornato;

Rilevato che:

- secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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;

- a seguito della verifica del rispetto del proprio posizionamento riguardo al valore soglia precedentemente determinato in seguito all'approvazione con deliberazione del consiglio comunale n. 27 del 30.07.2024 del rendiconto di gestione 2023, la Responsabile dell'Area Economica Finanziaria con nota del 16/08/2024 prot. n. 8328 attesta che, il Comune di Longi, non rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un rapporto spese di personale /media entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (annualità 2021-2022-2023) pari al 42,07%, (che di seguito si allega) quindi superiore rispetto al valore soglia di riferimento, che è pari al 32.60%, per cui l'ente deve essere classificato come comune "non virtuoso" e NON si prevedono pertanto nuove assunzioni di personale. Fatta eccezione per le assunzioni etero finanziate, nel rispetto dei requisiti previsti dalle normative in materia.

COMUNE DI LONGI C. E674 - - 1 - 2024-09-16 - 0008328

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
Ultimo rendiconto approvato - anno		2023			
Macroaggregato SCAP					
Voce	Importo	ENTRATE CORRENTI	2021	2022	2023
U.1.01.09.06.090	688.624,74	ENTRATA TIT.1	529.477,34	527.630,81	562.485,83
U.1.03.07.12.000		ENTRATA TIT.2	1.186.815,52	1.118.710,72	890.875,52
U.1.03.02.13.002		ENTRATA TIT.3	121.882,91	237.527,03	331.977,46
U.1.03.07.12.000		Totale	1.838.175,77	1.883.868,56	1.785.338,81
U.1.03.07.12.999		Media	1.778.089,54		
TOTALE	688.624,74	PCDE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO	2023	386.484,80	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI ART 2 O.M.17/05/2020		TOTALE	1.660.812,10		
VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO		42,07%			32,60%

PRESO ATTO che:

- l'art. 2 del D.L. 75/2023 convertito con legge n. 112/2023 al comma 1 così dispone: *Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del*

decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, i lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana, di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, Art. 30 - Disposizioni in materia di personale precario., e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5 del 2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa;

- l'art. 10 della L.R. n.4/2024 ai commi 3 e 4 espressamente prevede: *Gli enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 articolo 30 della legge regionale del n. 5/2014 e successive modificazioni, fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo. 4. Per il periodo collegato al processo di assunzione, e in caso di mancata adesione alla procedura di stabilizzazione, e comunque fino al 30 giugno 2026, i soggetti di cui al comma 3 permangono nel bacino di appartenenza e continuano a percepire il sussidio e l'eventuale integrazione oraria fino a trentasei ore, a valere sulle somme iscritte nel fondo di cui al comma 1;*

Il comma 1 dell'art. 10 della L.R. 16/01/2024 n. 1 prevede *la copertura finanziaria come illustrata nell'apposita tabella con la previsione di spesa decrescente e storicizzata sino al 2047, anno in cui il personale attualmente più giovane di età andrà in pensione e che la predetta copertura finanziaria tiene conto della stabilizzazione della platea per un numero di ore sino a 24 in dipendenza della categoria posseduta.*

La Circolare esplicativa n 17548 del 24/04/2024 del Dipartimento Regionale del Lavoro dell'impiego dei Servizi e della Formazione - Assessorato della Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro che, al punto 1), *specifica che l'Ente Pubblico può assumere a tempo indeterminato lavoratori Socialmente Utili, inseriti nell'Elenco regionale di cui al comma 1 dell'art 30 della L.R. 28/01/2014 n 5 e SS.MM.II., a seguito di apposita selezione pubblica, riservata esclusivamente a tali soggetti assegnati ed utilizzati dall'Ente procedente, da svolgere secondo le procedure previste dalla Legge per i profili professionali e categorie contrattuali che si intendono coprire in ossequio al comma 1 dell' art 2 D.L. 22/06/2023 n 75 convertito con modificazioni dalla L. 10/08/2023 n. 112.*

Per ciascun lavoratore ASU stabilizzato potrà essere erogato in favore dell'Ente che procede all'assunzione, come chiarito dal competente Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro con Circolare esplicativa prot.n. 17548 del 24.04.2024, un contributo fino ad un massimo di € 19.180,00 annuali lordi, omnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, a valere sulle risorse previste dal citato art. 10 della L.R. 1/2024.

Pertanto, considerato che nell'Ente sono, allo stato, impegnati in attività socialmente utili:

- n. 10 lavoratori, (area degli "Operatori", ex Cat. A);
- n. 1 lavoratore (area degli "Operatori Esperti", ex Cat. B)
- n. 2 lavoratori (area degli "Istruttori", ex Cat. C) - tutti iscritti nell'elenco regionale di cui all' art. 30, comma 1, della L.r. 28 gennaio 2014 n. 5,

TENUTO CONTO:

- che gli stessi contribuiscono a garantire ed assicurare il buon funzionamento della macchina amministrativa, si ritiene utile e opportuno programmare per i 13 lavoratori impegnati in attività socialmente utili, nel rispetto della specifica normativa e delle relative procedure assunzionali per la categoria di riferimento, l'assunzione – mediante stabilizzazione – con contratto a tempo indeterminato e part-time, nei limiti del finanziamento regionale previsto, non dovendo derivare dalla programmata assunzione oneri a carico del bilancio comunale.

- che con delibera di Giunta Comunale n. 137 del 12 settembre 2024 l'amministrazione comunale demanda al responsabile dell'Area amministrativa e al Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, ciascuno per quanto di propria competenza, previa modifica del PIAO 2024-2026 approvato con delibera G.C. n. 33 del 22.02.2024, la predisposizione di ogni utile provvedimento, nel rispetto della normativa vigente, l'avvio della procedura di stabilizzazione a tempo indeterminato e parziale in favore dei 13 soggetti ASU in atto utilizzati da questo Ente nei limiti della misura massima del contributo regionale erogabile per ogni lavoratore ASU pari ad euro 19.180,00 annui lordi.
- che in virtù di quanto sopra, si evidenzia la necessità di procedere alla modifica della sottosezione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni di Personale del P.I.A.O. 2024-2026 con conseguente rideterminazione della dotazione organica, al fine di consentire l'attivazione delle procedure necessarie alla stabilizzazione del personale ASU impegnato presso il Comune;

RICHIAMATA la normativa in materia di stabilizzazioni ASU, con la presente modifica ed aggiornamento del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 33 del 22/02/2024, l'Ente prevede quindi la stabilizzazione delle 13 unità appartenenti alla categoria ASU utilizzate dall'ente, a tempo indeterminato e parziale distinti come segue e per le ore indicate (giusta attestazione della Responsabile dell'area Economico Finanziaria prot. n. 9216 del 15.10.2024:

- n. 24 ore settimanali in favore dei n. 10 operatori (ex cat. A),
- n. 23 ore settimanali in favore dei n.1 operatore esperto (ex cat. B)
- n. 20 ore settimanali in favore dei n. 2 istruttori (ex cat. C)

Considerato che il contributo di cui all'art. 10 della L.R. n. 1/2024 sia da ricondurre al novero degli etero-finanziamenti previsti dall'art. 57, c. 3-septies, del d.l. 104/2020, i quali, come tali, dal 2021, non rilevano ai fini della determinazione del valore-soglia di sostenibilità finanziaria individuato dall'art. 33, c. 3, del d.l. 34/2019 e dal d.m. attuativo 17 marzo 2020, per le nuove assunzioni eterofinanziate effettuate successivamente al 14 ottobre 2020;

Preso atto:

che sono rispettati i vincoli assunzionali di cui all'art. 2 del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito con modificazione dalla legge n. 112 del 10/08/2023;

che per la procedura di stabilizzazione degli ASU non è previsto alcun vincolo legislativo alla effettuazione di un numero almeno analogo di assunzioni dell'esterno, anche nella forma della riserva di una quota delle capacità assunzionali e che, pertanto, è da intendersi esclusivamente riservata agli ASU che hanno svolto la propria attività presso l'Ente;

che l'inquadramento degli ASU per l'immissione in ruolo è determinato dal rispetto dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, con particolare riferimento al titolo di studio posseduto e all'inquadramento professionale nell'area di appartenenza; verranno inquadrati con la qualifica posseduta all'avvio degli originari progetti di appartenenza, ossia operatori (ex categoria A), Operatori esperti (ex categoria B) e istruttori (ex cat. C), a seguito di apposita selezione pubblica riservata a tali soggetti da svolgere secondo le rituali procedure di legge per i profili professionali e le categorie contrattuali da ricoprire.

RITENUTO NECESSARIO:

- ✓ aggiornare la dotazione organica ed il piano assunzionale alla luce dei dati risultanti dal rendiconto 2023 sulla capacità assunzionale come riportato, giusta attestazione della Responsabile dell'Area economico finanziaria;
- ✓ modificare la sezione del PIAO 2024- 2026 **3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"** approvato con delibera di giunta comunale n. 33 del 22/02/2024, che nella sua versione aggiornata si allega al presente, dando atto che la complessiva somma di € 320.761,06 è completamente eterofinanziata distinta come segue:

- La somma di € 249.340,00 per n. 13 lavoratori stabilizzati sarà erogata dalla Regione, a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della L.R. n. 1/2024 per l'intera durata lavorativa del dipendente ASU stabilizzato.
- La somma di € 71.421,06 per n. 2 funzionari integralmente etero-finanziati. - art. 19 del D.L. n. 124/2023 -Coesione Italia 21/27 – Dipartimento per le Politiche di Coesione- Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

L'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA RISULTA LA SEGUENTE:

AREA – N. DI ORE	POSTI COMPLESSIVI OCCUPATI E VACANTI	COSTO POSTI OCCUPATI	POSTI OCCUPATI	ASSUMIBILI	TOTALE	COSTO NUOVA D.O.
OPERATORI (ex Cat. A) 24 ORE	10			10	10	191.800,00
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 23 ORE	1	19.089,68	1		1	19.089,68
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 22 ORE	1			1	1	19.180,00
ISTRUTTORI (ex Cat. C) FULL TIME	1	45.595,91	1		1	45.595,91
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 32 ORE	1	40.530,20	1		1	40.530,20
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 21 ORE	7	144.376,56	7		7	144.376,56
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 24 ORE	12	278.453,08	12		12	278.453,08
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 20 ORE	2			2	2	38.360,00
FUNZIONARI (ex Cat. D) FULL-TIME	2			2	2	71.421,06
TOTALE	37		22	15	37	
TOTALE COSTO POSTI OCCUPATI		528.045,43	COSTO N D.O.			848.806,49
		SOMME ETEROFINANZIATE			320.761,06	
		COSTO DOTAZIONE AL NETTO DELLE SOMME ETEROFINANZIATE			528.045,43	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -programmazione assunzioni tempo determinato e tempo indeterminato – part-time e full-time)

ANNO 2024:

AREA – N. DI ORE	POSTI VACANTI	ASSUMIBILI	TOTALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
OPERATORI (ex Cat. A) 24 ORE	10	10	10	<i>Trattasi di stabilizzazioni di ASU nei limiti interamente "Eterofinanziate" in maniera strutturale e permanente e, quindi, "neutre" rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019, per ogni lavoratore stabilizzato sarà erogato dalla Regione un contributo massimo di € 19.180,00 annuali, omnicomprensivi, a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della L.R. n. 1/2024 per l'intera durata lavorativa del dipendente ASU stabilizzato.</i>
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 23 ORE	1	1	1	
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 20 ORE	2	2	2	
FUNZIONARI (ex Cat. D) FULL-TIME	2	2	2	
TOTALE	15	15	15	<i>l'assunzione a tempo indeterminato, integralmente eterofinanziate. - art. 19 del D.L. n. 124/2023 -Coesione Italia 21/27 – Dipartimento per le Politiche di Coesione- Presidenza del Consiglio dei Ministri ,</i>

ANNO 2025:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
OPERATORI	0	10	10
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	1	22	23
FUNZIONARI	2	0	2
	3	34	37

ANNO 2026:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
OPERATORI	0	10	10
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	1	22	23
FUNZIONARI	2	0	2
	3	34	37

VISTI:

- il Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e in particolare l'art. 48;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.L. n. 80/2021;
- il vigente Regolamento in materia di ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto ed i Regolamenti Comunali dell'Ente;

ATTESO CHE la presente proposta è trasmessa al Revisore dei Conti per il rilascio del previsto parere;

DATO ATTO CHE la presente proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'ente.

PROPONE

Per le motivazioni riportate in premessa che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte

1. Di dare atto che, richiamata la normativa in materia di stabilizzazioni ASU, a seguito della modifica ed aggiornamento del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 33 del 22/02/2024, l'Ente prevede quindi la stabilizzazione delle 13 unità appartenenti alla categoria ASU utilizzate dall'ente, a tempo indeterminato e parziale distinti come segue e per le ore indicate (giusta attestazione della Responsabile dell'area Economico Finanziaria prot. n. 9216 del 15.10.2024:
 - n. 24 ore settimanali in favore dei n. 10 operatori (ex cat. A),
 - n. 23 ore settimanali in favore dei n.1 operatore esperto (ex cat. B)
 - n. 20 ore settimanali in favore dei n. 2 istruttori (ex cat. C)
2. Di aggiornare la dotazione organica ed il piano assunzionale alla luce dei dati risultanti dal rendiconto 2023 sulla capacità assunzionale come sopra riportato, giusta attestazione della Responsabile dell'Area economico finanziaria
3. Di modificare così come esplicitato nella premessa narrativa che qui si intende approvata e trascritta la sottosezione **3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale"**, la sezione del PIAO 2024- 2026, approvato con delibera di giunta comunale n. 33 del 22/02/2024 che nella sua versione aggiornata si allega al presente, dando atto che la complessiva somma di € 320.761,06 e completamente eterofinanziata distinta come segue:
 - La somma di € 249.340,00 per n. 13 lavoratori stabilizzati sarà erogata dalla Regione, a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della L.R. n. 1/2024 per l'intera durata lavorativa del dipendente ASU stabilizzato.
 - La somma di € 71.421,06 per n. 2 funzionari integralmente etero-finanziate. - art. 19 del D.L. n. 124/2023 -Coesione Italia 21/27 – dal Dipartimento per le Politiche di Coesione- Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

L'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA RISULTA LA SEGUENTE:

AREA – N. DI ORE	POSTI COMPLESSIVI OCCUPATE VACANTI	COSTO POSTI OCCUPATI	POSTI OCCUPATI	ASSUMIBILI	TOTALE	COSTO NUOVA D.O.
OPERATORI (ex Cat. A) 24 ORE	10			10	10	191.800,00
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 23 ORE	1	19.089,68	1		1	19.089,68
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 22 ORE	1			1	1	19.180,00
ISTRUTTORI (ex Cat. C) FULL TIME	1	45.595,91	1		1	45.595,91
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 32 ORE	1	40.530,20	1		1	40.530,20

ISTRUTTORI (ex Cat. C) 21 ORE	7	144.376,56	7		7	144.376,56
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 24 ORE	12	278.453,08	12		12	278.453,08
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 20 ORE	2			2	2	38.360,00
FUNZIONARI (ex Cat. D) FULL-TIME	2			2	2	71.421,06
TOTALE	37		22	15	37	
TOTALE COSTO POSTI OCCUPATI		528.045,43	COSTO N D.O.			848.806,49
			SOMME ETEROFINANZIATE			320.761,06
			COSTO DOTAZIONE AL NETTO DELLE SOMME ETEROFINANZIATE			528.045,43

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -programmazione assunzioni tempo determinato e tempo indeterminato – part-time e full-time)

ANNO 2024:

AREA – N. DI ORE	POSTI VACANTI	ASSUMIBILI	TOTALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
OPERATORI (ex Cat. A) 24 ORE	10	10	10	<i>Trattasi di stabilizzazioni di ASU nei limiti interamente "Eterofinanziate" in maniera strutturale e permanente e, quindi, "neutre" rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019, per ogni lavoratore stabilizzato sarà erogato dalla Regione un contributo massimo di € 19.180,00 annuali, omnicomprensivi, a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della L.R. n. 1/2024 per l'intera durata lavorativa del dipendente ASU stabilizzato.</i>
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 23 ORE	1	1	1	
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 20 ORE	2	2	2	
FUNZIONARI (ex Cat. D) FULL-TIME	2	2	2	<i>l'assunzione a tempo indeterminato, integralmente eterofinanziate. - art. 19 del D.L. n. 124/2023 -Coesione Italia 21/27 – Dipartimento per le Politiche di Coesione- Presidenza del Consiglio dei Ministri ,</i>
TOTALE	15	15	15	

ANNO 2025:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
------	-----------	-----------	--------

OPERATORI	0	10	10
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	1	22	23
FUNZIONARI	2	0	2
	3	34	37

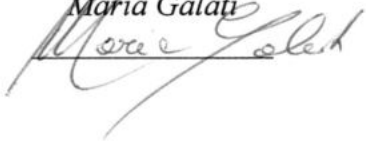
ANNO 2026:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
OPERATORI	0	10	10
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	1	22	23
FUNZIONARI	2	0	2
	3	34	37

4. Di dare atto che le rimanenti sezioni del PIAO rimangono invariate;
5. Di acquisire il parere favorevole dell'Organo di Revisione in merito alla presente modifica del Piano triennale dei fabbisogni del personale presente nel PIAO 2024-2026, approvato in precedenza con delibera di giunta comunale n. 33 del 22/02/2024;
6. Di dare mandato agli uffici competenti di sovrintendere alla pubblicazione del presente atto nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito Internet istituzionale della Provincia, all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri tramite il Portale PIAO accessibile dal sito attivo dal 1luglio 2022 (www.piao.dfp.gov.it);
7. Di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime e favorevole, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

LA RESPONSABILE
DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Maria Galati




IL PROPONENTE
IL SINDACO

Arch. Calogero Lazzara

LA RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Esprime "PARERE FAVOREVOLE" in ordine alla regolarità TECNICA.

Longi, 15.10.2024



IL Responsabile dell'Area Amministrativa

Maria Galati

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

1) - Ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30 e dell'articolo 49 del T.U. EE.LL. n. 267/2000 e s.m.i. per quanto concerne la regolarità contabile, si esprime PARERE FAVOREVOLE.

Longi, li 15/10/2024

IL RESPONSABILE DELL'AREAECONOMICO-FINANZIARIA

Rag. Gabriella Pidalà

2) - Ai sensi del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e del vigente regolamento di contabilità si attesta la copertura finanziaria nel bilancio di previsione esercizio finanziario _____.

CAPITOLO	
n. _____	Impegno n° ____ / ____ per €. _____
<input type="checkbox"/> Competenza	
<input type="checkbox"/> Residui _____	

Longi, li ____

IL RESPONSABILE DELL'AREAECONOMICO-FINANZIARIA

(Rag. Gabriella Pidalà)

3) - Per il superiore intervento risulta valido ed effettivo l'equilibrio finanziario fra entrate accertate ed uscite impegnate e l'impegno di spesa risulta regolarmente prenotato.

Longi, li _____

IL RESPONSABILE DELL'AREAECONOMICO-FINANZIARIA

(Rag. Gabriella Pidalà)

ALLEGATO

ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 161 DEL 21.10.2024

DALLE ORE 17,45 . ALLE ORE 17,55



COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 – 2026

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 22/02/2024

Modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del _____

Indice

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

Sezione 1 - scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2 - valore pubblico, performance ed anticorruzione

- - Sottosezione 2.1 valore pubblico
- - Sottosezione 2.2 performance 2024/2026- PDO 2024/2026
- - Sottosezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza – ptpct 2024/2026

Sezione 3 - organizzazione e capitale umano

- - Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa
- - Sottosezione 3.2: organizzazione del lavoro agile
- - Sottosezione 3.3: piano triennale dei fabbisogni di personale
- - Sottosezione 3.3.1: rappresentazione della consistenza di personale
- - Sottosezione 3.3.2: programmazione strategica delle risorse umane
- - Sottosezione 3.3.3: formazione del personale
- 3.4 Piano Azioni Positive

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premessa

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

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

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		NOTE
Comunedi	LONGI	
Indirizzo	VIA ROMA N. 2	
Recapito telefonico	0941/485040	
Indirizzo sito internet	http://www.comunelongi.me.it/	
e-mail	protocollo@comunelongi.it	
PEC	protocollo@pec.comunelongi.it	
Codice fiscale/Partita IVA	84 004 070 839 - 02810650834	
Sindaco	Calogero Lazzara	
Numero dipendenti al 31.12.2023	23	
Numero abitanti al 31.12.2023	1293	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - VALORE PUBBLICO

Ai sensi del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, la presente sottosezione non è richiesta per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

2.2 – PERFORMANCE

Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti (da ultimo con deliberazione della Sezione Regionale Veneto n. 73/2022 secondo la quale "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, D.Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"), si ritiene opportuno fornire le **principali indicazioni strategiche ed operative** che l'Ente intende perseguire nel triennio 2024/2026, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti. Tale sezione, da redigere secondo le logiche di management di cui al D.Lgs. 150/2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie del Comune; essi devono riferirsi ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. L'elaborazione degli obiettivi è stata effettuata pertanto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione consiliare n. 4 del 22.01.2024 e con il Bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n. 5 del 22.01.2024.

Il Piano degli Obiettivi è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi ordinari e strategico-operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, le responsabilità dei diversi attori in merito al conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva valutazione della Performance, sia organizzativa che individuale dei titolari di posizioni organizzative, dei dipendenti e del Segretario comunale. Il grado di realizzazione di tali obiettivi, cui viene assegnato un peso specifico, verrà misurato applicando

procedure e criteri definiti con apposito Regolamento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, A consuntivo, sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando e rilevando gli eventuali scostamenti.

Gli obiettivi assegnati sono di due tipi:

- a. obiettivi ordinari;
- b. obiettivi strategico-operativi;

Gli **obiettivi ordinari** fanno riferimento all'attività ordinaria e, quindi, il loro raggiungimento viene misurato e valutato sia tramite gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità/appartenenza sia tramite indicatori della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso. Ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. a del D. Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. b del D. Lgs 25/05/2017, nr 74, ad essi è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

Gli **obiettivi strategico-operativi** sono, invece, specifici obiettivi individuali assegnati annualmente a ciascun dipendente nel PdO (art. 9, co. 1, lett. b del D.Lgs. 150/2009).

Il Piano delle Performance ed il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) 2024 - 2026 del Comune di Longi è stato approvato con delibera di Giunta n. 25 del 12/02/2024 ed è riportato **nell'Allegato A)** al presente PIAO 2024-2026.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

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

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

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Esso costituisce, al momento attuale, l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015.

Tale sottosezione è un atto organizzativo fondamentale, attraverso il quale si individuano le aree a rischio di corruzione all'interno dell'Ente, si valuta il grado di incidenza del rischio, si rilevano le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, si identificano i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione, tenendo conto di quanto previsti dai decreti attuativi della citata legge, del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.

Dal 2022, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 81/2021, il PTPCT diventa una sezione del PIAO. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DM 132/2022, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione, per i Comuni con meno di 50 dipendenti, – tra i quali si colloca il Comune di Longi – avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggio effettuati nel triennio, anch'essi concentrati solo dove il rischio è maggiore.

Si intende in questa sezione anticorruzione e trasparenza – PIAO 2024-2026, confermare l'impianto della sottosezione anticorruzione e trasparenza – PIAO 2023-2025, predisposta dal

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), nella persona del Segretario comunale, dott. Gabriele Pino, nominato con decreto sindacale n. 5 dell'11.08.2023.

Sulla base delle indicazioni del PNA per i comuni con meno di 50 dipendenti, il Piano deve contenere in primis le Valutazioni di impatto del contesto esterno e di quello interno.

Analisi del contesto

Secondo l'Autorità nazionale anticorruzione la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015). Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

1.1 Contesto esterno.

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 14 gennaio 2016, disponibile alla pagina web <http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&> per la provincia di appartenenza dell'ente (pag. 523 DOC. XXXVIII, N. 3 TOMO I, Anno 2014, trasmessa alla Presidenza il 14 gennaio 2016), risulta: per il Comune di Longi non risulta in modo specifico alcuna notizia anche se per i comuni della provincia di Messina risulta, in estrema sintesi, quanto segue: "Nell'area che include la fascia tirrenica - che si estende lungo la costa, dalla città di Messina a quella di Palermo, comprendendo la zona dei Nebrodi - è già stata registrata la presenza delle famiglie di Barcellona Pozzo di Gotto, di Mistretta e di Tortorici. Continua ad essere attivo il gruppo dei cosiddetti "Mazzarrotti", radicato nei comuni di Mazzarà Sant' Andrea, Terme Vigliatore e Oliveri. A Patti (ME) e nel comprensorio circostante operano soggetti collegati ai sodalizi "Barcellonesi" e dei "Tortoriciani". Nel comune di Caronia (ME) si registra la presenza di una formazione delinquenziale composta da soggetti che recentemente si sono coagulati intorno a Lo Re Giuseppe (referente di Cosa nostra palermitana nell'area nebroidea). Le ingerenze di Cosa nostra nella realizzazione di opere pubbliche sono già state evidenziate dalle operazioni "Pozzo II" e "Gotha" che hanno documentato le evoluzioni della famiglia di Barcellona Pozzo di Gotto, evidenziandone le conflittualità interne e gli stretti legami con le diverse articolazioni mafiose della provincia. Ulteriori attività investigative hanno consentito di confermare le infiltrazioni della famiglia mafiosa barcellonese nei principali appalti pubblici banditi in ambito regionale, quali quelli per la realizzazione della galleria autostradale "Scianina- Tracoccia" e del raddoppio ferroviario della linea "Messina-Palermo". Un'ulteriore recente attività d'indagine, inoltre, ha riguardato le modalità di assegnazione degli appalti e di esecuzione dei lavori dei parchi eolici denominati "Alcantara-Peloritani" e "Nebrodi", ricadenti nei comuni di Fondachelli Fantina, Novara di Sicilia, Francavilla di Sicilia, Antillo, Ucria, Raccuja, Floresta e Montalbano Elicona. della famiglia barcellonese è stata desunta anche dagli esiti dell'operazione "Gotha IV" 9. Le indagini, svolte dalla Polizia di Stato e dall'Arma dei Carabinieri, hanno evidenziato le difficoltà del sistema mafioso a seguito delle dichiarazioni di alcuni collaboratori ed il tentativo di ripristinare un assetto organizzativo capace di garantire sia le esigenze di controllo del territorio che è rilevabile anche a Milazzo (ME).

1.2. Contesto interno

L'ente ha definito la propria struttura organizzativa mediante l'adozione dell'articolazione degli uffici e dei servizi. La dotazione organica e l'articolazione degli uffici e dei servizi sono degli strumenti flessibili, da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa, al fine di dotare l'ente

della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità.

L'articolazione degli uffici e dei servizi ripartisce la struttura organizzativa in 4 aree che costituiscono le unità organizzative di primo livello e che coincidono con le aree delle posizioni organizzative (oggi E.Q.) ed alle quali sono preposti dei singoli responsabili del servizio/ufficio.

L'attività amministrativa svolta dai responsabili dei servizi tiene conto della netta distinzione tra organi di indirizzo politico e gestione dei singoli processi, distinzione già avvenuta da anni, in attuazione, prima delle nuove disposizioni della legge 08/06/1990, nr. 142 e successivamente dal Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (d. lgs. 267/2000).

LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Contenuto essenziale del PTPCT è rappresentato dalla mappatura dei processi e dalla conseguente valutazione del rischio, ossia dall'individuazione e analisi dei processi organizzativi dell'ente, allo scopo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività svolta, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, così da poter attivare misure di prevenzione adeguate. Detta analisi risulta essere particolarmente difficoltosa, sia in ragione della notevole diversificazione dei procedimenti svolti dagli Enti locali sia delle contenute risorse umane a disposizione. Difatti, proprio allo scopo di semplificare l'indagine per i Comuni con meno di 50 dipendenti, il D.L. PIAO e il PNA 2022 individuano espressamente i processi e le attività su cui l'analisi deve vertere in via prioritaria. In particolare, l'ANAC raccomanda di mappare e valutare i processi rilevanti per l'attuazione del PNRR, i processi direttamente collegati ad obiettivi di performance, i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici, all'erogazione di contributi e all'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici e privati. La mappatura dei processi richiede, in primis, di individuare i processi che dovranno essere oggetto di analisi ed approfondimento, per poi raggrupparli per aree di rischio, che possono essere generali – comuni a tutte le PP.AA. (Concorsi pubblici, selezione del contraente, autorizzazioni e concessioni) – o specifiche – relative alla singola amministrazione e alle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Ai sensi dell'art. 6, D.M. 24 giugno 2022, gli enti con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

(RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

La mappatura dei processi del Comune di Longi è rappresentata **nell'allegato B)** al presente Piano.

La valutazione del Rischio

Successivamente alla mappatura dei processi, si procede alla fase di valutazione del rischio, in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Il rischio viene "individuato" e rappresentato tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni processo, è individuato l'evento rischioso cui il processo è sottoposto, individuando altresì i fattori di rischio (ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione).

a. livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

b. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

c. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

d. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

e. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

f. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

La misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa", cioè applicando una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto). L'ANAC raccomanda di evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

Come da PNA, la misurazione dei processi degli indicatori di rischio è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo. Per ciascun processo è stata espressa una valutazione complessiva del rischio corredata di sintetica motivazione, come **da Allegato C)** al presente Piano.

I processi caratterizzati da una maggiore esposizione al rischio sono considerati le priorità nel trattamento dei rischi.

Il trattamento del rischio: le misure preventive

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione. In tale fase si progetta e si programma l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure rappresentano strumenti di prevenzione del rischio, da programmare e attuare in fase organizzativa quindi preliminarmente allo svolgimento del processo. Possono essere "generali" o "specifiche", a seconda che intervengano in maniera trasversale sull'intera amministrazione ovvero in maniera puntuale su alcuni specifici rischi. L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del PTPCT. Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, **come da Allegato D)** al presente Piano.

Di seguito, le principali misure preventive programmate:

a) **Formazione del personale** addetto ai processi, gestita del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che sovrintende alla programmazione delle attività di formazione, all'individuazione dei soggetti impegnati, anche sul versante della docenza e delle metodologie formative, nonché alla verifica dei suoi risultati effettivi. Nel corso del 2023 dovranno essere previste attività di formazione ed aggiornamento per i Responsabili e per i dipendenti utilizzati nella attività a più elevato rischio di corruzione, tese ad offrire strumenti di supporto nell'applicazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
Erogazione di attività formativa	Entro il 31.12.2024	RPCT - Personale
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio prevista ex lege	RPCT

b) **Codice di Comportamento.** Il Comune di Longi ha adottato con delibera di Giunta Municipale n. 8 del 29 gennaio 2024 il Codice di Comportamento dei propri dipendenti, aggiornato alle modifiche apportate dal DL 36/2022, convertito nella L. 79/2022, all'art. 54 del D. Lgs. 165/2001 secondo il quale nei codici di comportamento dei dipendenti viene aggiunta una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, anche con la finalità di tutelare l'immagine della PA.

MISURA

Aggiornamento del Codice di comportamento ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020 e al "nuovo" art. 54 del D.Lgs. 165/2001

PROGRAMMAZIONE

con delibera di G M n. 8 del 29 gennaio 2024 è stato approvato lo schema di codice, entro il 31/03/2024 deve essere approvato in via definitiva

c) **Disciplina del conflitto di interessi.** L'art.6 bis della Legge n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41 della Legge n. 190/2012, stabilisce che *"il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche solo potenziale"*. Tale norma va letta in correlazione con l'art.6 del D.P.R. n. 62/2013 che recita: *" Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici"*. Ancora, il comma 2 dell'art. 42 del Codice dei contratti definisce specificamente le ipotesi di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici e il PNA 2022 dedica a questa particolare fattispecie un'apposita sezione. Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara ed evitare che il dipendente non renda o non aggiorni la dichiarazione, ANAC nel PNA 2022 ha fornito indicazioni circa l'adozione di modelli di autodichiarazione guidata, utili ai fini dell'elaborazione, da parte di ogni Amministrazione, di un proprio modello di autodichiarazione, che deve essere compilato da tutti coloro che svolgono un ruolo nell'ambito di un appalto pubblico.

MISURA

dichiarazione di insussistenza di situazioni conflitto di interessi con riferimento procedimento

Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione

PROGRAMMAZIONE RESPONSABILE

Inserimento nelle al determinazioni di tutti i Responsabili dei Servizi

Nella relazione di monitoraggio prevista *ex RPCT lege*

d) **Dichiarazione Titolare Effettivo PNRR.** Quale misura di prevenzione della corruzione in tema di affidamenti a valere sul PNRR, è stato predisposto un modello (allegato C1 al presente Piano) per l'individuazione del titolare effettivo che confluisce nella documentazione di gara e deve essere compilato dagli operatori economici che partecipano alle procedure ad evidenza pubblica.

MISURA

Dichiarazione titolare effettivo da depositare agli atti degli affidamenti PNRR

PROGRAMMAZIONE

All'atto della partecipazione alla procedura

RESPONSABILE

Ciascun responsabile

e) **Disciplina delle ipotesi di inconfiribilità/incompatibilità.** L'Ente verifica la sussistenza di eventuali cause di inconfiribilità e incompatibilità di cui al Capo III (Inconfiribilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni,) e al Capo IV (Inconfiribilità di incarichi a componenti di organi di indirizzo politico) del D. Lgs. n. 39/2013, per ciò che concerne il conferimento di incarichi. A tal fine, il destinatario dell'incarico di P.O., produce dichiarazione sostitutiva di certificazione, secondo quanto previsto dall'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Le violazioni in tema di inconfiribilità determinano la nullità dell'incarico (cfr. art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013) e l'applicazione delle connesse sanzioni (cfr. art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013).

MISURA dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità	PROGRAMMAZIONE Al conferimento dell'incarico	RESPONSABILE Tutti gli incaricati
--	--	---

Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio prevista <i>ex lege</i>	RPCT
---	---	------

Norme specifiche sono dettate per l'ipotesi di conferimento dell'incarico di membro di commissione, atteso che, ai sensi dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici) e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 (Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione) l'Ente verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e dei soggetti cui si intende conferire incarichi nei seguenti casi: formazione delle commissioni di concorso e delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture; conferimento di incarichi dirigenziali e degli altri incarichi di cui all'art. 3 del richiamato D. Lgs. n. 39/2013; assegnazione dei dipendenti dell'area direttiva agli uffici indicati dall'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici); all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato. L'accertamento sui precedenti penali avviene d'ufficio, ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Le violazioni in materia di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico e l'applicazione delle sanzioni previste, in applicazione degli artt. 17 e 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

MISURA Produzione di idonea dichiarazione in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico	PROGRAMMAZIONE Al conferimento dell'incarico	RESPONSABILE Tutti gli incaricati
--	--	---

Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio prevista <i>ex lege</i>	RPCT
---	---	------

f) **Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage)** La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma è considerata un'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva (ANAC, PNA 2022). La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
Inserimento di apposite clausole nei contratti di assunzione di personale e nei bandi di gara inerenti l'attività dei dipendenti successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Inserimento in ciascun contratto	Tutti i responsabili
Dichiarazione, ai sensi del d.P.R. 445/2000, da parte di ogni	All'atto dell'affidamento Tutti i responsabili	All'atto dell'affidamento Tutti i responsabili

contraente e appaltatore circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001		
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Nella relazione di monitoraggio prevista <i>ex lege</i>	RPCT, nell'ambito dei controlli interni

g) **Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower)** L'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, riscritto dalla L. 179/2017 stabilisce che il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnali, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non [possa] essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata. L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso. La disciplina del Whistleblowing è stata recentemente oggetto di aggiornamento con il D. Lgs. 24/2023 (di attuazione alla direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019). Le principali novità riguardano: l'ampliamento del novero di soggetti che possono beneficiare delle garanzie dei whistleblower; rafforzamento della tutela della riservatezza; ampliamento del novero delle fattispecie qualificabili come ritorsioni. Il decreto disciplina più analiticamente i canali di segnalazione, che sono: Segnalazione interna, anche in forma orale, (con definizione del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, dei soggetti che necessariamente devono istituire i canali di segnalazione intera e dell'iter procedurale successivo alla segnalazione interna); Segnalazione esterna: la possibilità di segnalazione direttamente all'ANAC diventa una eccezione, ed è prevista esclusivamente in presenza di determinate condizioni previste dall'art. 6 del decreto; Divulgazione pubblica: è prevista tale possibilità di segnalazione (a titolo esemplificativo attraverso comunicati stampa, social network) ed anche in tal caso è possibile accedere alle misure di protezione accordate dal decreto per i segnalanti.

MISURA	PROGRAMMAZIONE	RESPONSABILE
--------	----------------	--------------

Adeguamento della procedura per la segnalazione degli illeciti al nuovo D. Lgs. 24/2023

RPCT

Dopo aver adeguato la procedura per la segnalazione degli illeciti, è necessario attuare l'effettivo controllo sulle eventuali segnalazioni RPCT

h) **Misure di controllo:** sul punto, si veda il Regolamento sui controlli interni, Approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 04 dell' 08.05.2013.

Le misure di trasparenza

La Trasparenza costituisce la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore con la Legge n. 190/2012. Ai sensi dell'articolo 1 del D. Lgs. n. 33/2013, modificato dal Decreto Legislativo n. 97/2016, "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Il Comune di Longi intende realizzare l'obiettivo di trasparenza sostanziale quale reale e concreta accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, anche attraverso l'implementazione dei nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione di dati.

L'Allegato E al presente piano ripropone fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, aggiornati al 01.01.2024 individuando i documenti, le informazioni ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Per ogni Settore come configurato all'interno del funzionigramma comunale, ciascun Responsabile di Area, titolare di Posizione Organizzativa è competente per le pubblicazioni di legge e per l'evasione delle domande di accesso agli atti inoltrate all'Ente.

E' fatta salva la delega a personale appositamente incaricato e incardinato presso ciascun ufficio di curare l'istruttoria delle richieste e la relativa evasione. Resta fermo l'obbligo del Responsabile di Settore di vigilare sulla tempestiva evasione delle richieste di accesso e degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

Ciascun dipendente, in caso di erroneo inoltro delle richieste di accesso a settore diverso da quello di competenza, ove ne sia a conoscenza, ne cura diligentemente l'inoltro delle richieste all'ufficio competente, anche per il tramite del software gestionale in suo "comunicazioni" "protocollo interno". Resta fermo l'obbligo per il personale addetto al protocollo di inoltrare correttamente le richieste agli uffici competenti secondo il funzionigramma vigente.

Con l'avvio della piena digitalizzazione dei contratti pubblici a partire dal 1. gennaio 2024, scattano anche novità dal punto di vista degli obblighi di pubblicazione. Con la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici.

L'Allegato F del Presente Piano riprende l'all. n. 1 della deliberazione ANAC 264 del 20.06.2023, come modificato con delibera n.601 del 19 Dicembre 2023:ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTOSEZIONE "

In particolare, è stata modificata la disciplina sui contratti pubblici e sugli accessi agli atti documentali e civici/generalizzati.

L'art. 28 del DLgs 36/2023 e le successive delibere ANAC 261 e 263 individuano nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici l'unico portale sul quale assolvere tutti gli obblighi di pubblicazione. Dunque un adempimento unico a fronte del quale le comunicazioni come gli accessi andranno effettuati attraverso l'indicazione di un LINK.

Tutti i settori e le aree comunque interessati dall'affidamento di contratti pubblici per servizi e forniture – non solo per i lavori – di qualunque importo, anche in caso di affidamenti diretti e anche per importi inferiori a 5mila euro, dovranno curare la TOTALE digitalizzazione della procedura.

Andranno acquisiti CIG – non si distingue più tra smart cig e cig – e andranno caricati i dati sulla BDNCP.

FASE TRANSITORIA: con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 con il quale sono state fornite indicazioni per il periodo transitorio fino alla piena applicazione della disciplina in tema di digitalizzazione prevista dal nuovo codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36/2023 e riferita a tutte le procedure di affidamento, si prevede un doppio binario per l'acquisizione cig o su piattaforme telematiche abilitate (es MEPA) oppure a mezzo PCP fino al 30.06.24;

APPALTI E CONCESSIONI: la documentazione di gara è resa costantemente disponibile, fino al completamento della procedura di gara e all'esecuzione del contratto, sia attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25 del CODICE DEI CONTRATTI, sia attraverso i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. La documentazione di gara è altresì accessibile attraverso il collegamento ipertestuale comunicato alla BDNCP. Gli obblighi di pubblicazione delle informazioni in allegato si considerano assolti ove sia stato inserito in "amministrazione trasparente" il collegamento ipertestuale alla banca dati nazionale contenente i dati, informazioni o documenti alla stessa comunicati.

Il monitoraggio e il riesame delle misure

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

–il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio". È ripartito in due "sotto-fasi": 1. il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2. il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

– il riesame, invece, è l'attività *“svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso”* (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Periodicamente, ed almeno entro il 10 gennaio di ogni anno, trasmettono una relazione di verifica complessiva dello stato di attuazione delle disposizioni in materia e del PTPCT – annualità precedente

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

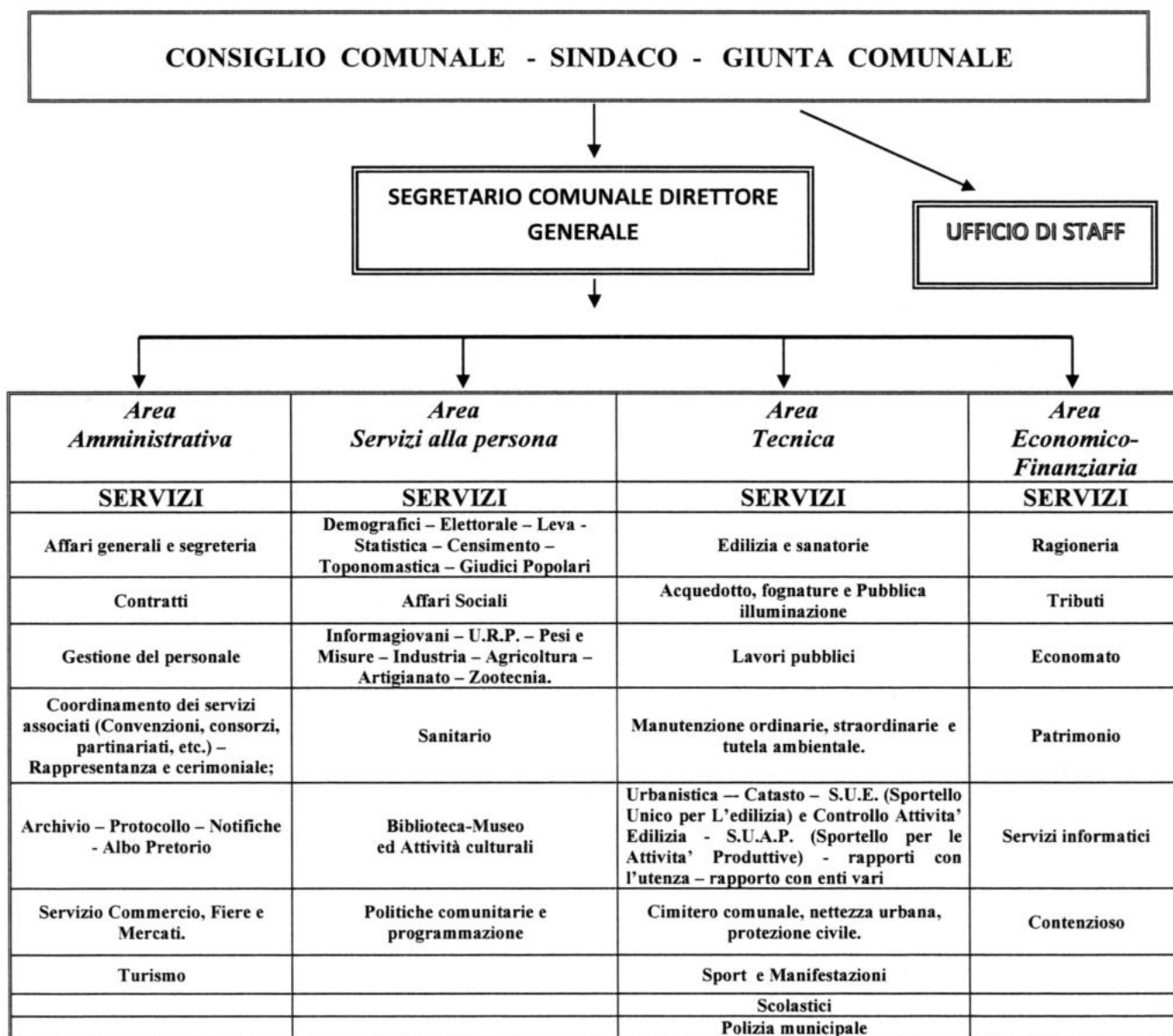
3.1 Struttura organizzativa

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

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

ORGANIGRAMMA

Lo schema organizzativo e il funzionigramma dell'Ente sono stati approvati, in ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 130 del 27.11.2019.



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Longi è ripartita in quattro aree e ciascuna è organizzata in Servizi e uffici.

AREA AMMINISTRATIVA- Responsabile: Maria Galati

➤ SERVIZI:

- 1) *AFFARI GENERALI E SEGRETERIA;*
- 2) *CONTRATTI;*
- 3) *GESTIONE DEL PERSONALE;*
- 4) *COORDINAMENTO DEI SERVIZI ASSOCIATI (CONVENZIONI, CONSORZI, PARTENARIATI, ETC.)
– RAPPRESENTANZA E CERIMONIALE;*
- 5) *ARCHIVIO - PROTOCOLLO – NOTIFICHE – ALBO PRETORIO;*
- 6) *SERVIZIO COMMERCIO, FIERE E MERCATI.*
- 7) *SERVIZIO PROMOZIONE TURISTICA.*

➤ SERVIZI:

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA- Responsabile: Rag. Gabriella Pidalà

- 1) *RAGIONERIA;*
- 2) *TRIBUTI;*
- 3) *ECONOMATO;*
- 4) *PATRIMONIO;*
- 5) *INFORMATICO.*
- 6) *CONTENZIOSO;*

➤ SERVIZI:

AREA TECNICA- Responsabile: Geom. Renato Carcione

- 1) *EDILIZIA ED ESPROPRIAZIONI;*
- 2) *ACQUEDOTTO, FOGNATURE E PUBBLICA ILLUMINAZIONE;*
- 3) *LAVORI PUBBLICI;*
- 4) *MANUTENZIONI ORDINARIE - STRAORDINARIE E TUTELA AMBIENTALE - AUTOPARCO;*
- 5) *URBANISTICA – S.U.E. (Sportello Unico per l'Edilizia) - CATASTO - SPORTELLO PER LE
ATTIVITA' PRODUTTIVE (SUAP) E RAPPORTI CON L'UTENZA - RAPPORTO CON ENTI VARI;
CIMITERO COMUNALE – GESTIONE RACCOLTA E SMALTIMENTO RIFIUTI SOLIDI URBANI –
PROTEZIONE CIVILE.*
- 6) *SPORT E MANIFESTAZIONI;*
- 7) *ASSISTENZA SCOLASTICA E SERVIZI PER LE SCUOLE;*
- 8) *POLIZIA MUNICIPALE*

➤ SERVIZI:

AREA SERVIZI ALLA PERSONA - Responsabile: Anna Maria Bellissimo

- 1) *DEMOGRAFICI – ELETTORALE – LEVA – STATISTICA – CENSIMENTO – TOPONOMASTICA – GIUDICI POPOLARI;*
- 2) *AFFARI SOCIALI;*
- 3) *INFORMAGIOVANI - U.R.P., – PESI E MISURE – INDUSTRIA, AGRICOLTURA, ARTIGIANATO E ZOOTECNIA;*
- 4) *SANITARIO.*
- 5) *- SERVIZIO BIBLIOTECA-MUSEO ED ATTIVITA' CULTURALI.*
- 6) *POLITICHE COMUNITARIE E PROGRAMMAZIONE;*

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÁ ORGANIZZATIVE: 23 dipendenti.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio che disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Longi rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. L'ente non ha adottato il Piano sull'Organizzazione del Lavoro Agile (POLA).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

Premessa

L'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA RISULTA LA SEGUENTE:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
OPERATORI (ex Cat. A)	0	0	0
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B)	0	1	1
ISTRUTTORI (ex Cat. C)	1	20	21
TOTALE	1	21	22

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

1. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, di cui all'attestazione della Responsabile Area Economico - Finanziaria
- 1) "le capacità assunzionali del Comune per l'anno 2024 per cessazioni 2023 calcolate in base a quanto disposto dal D.L. 90/2014 e ss.mm.ii sono le seguenti":
"capacità assunzionali del Comune per l'anno 2024 per cessazioni 2023"

CAT.	Personale cessato	Data cessazione	Costo spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
B2	n.l-	31/01/2023	€. 28.561,00	100%	€. 28.561,00



Prot. n° 1258 del 12-02-2024

ALLA RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
SEDE

OGGETTO: ATTESTAZIONE- Piano Triennale del Fabbisogno 2024/2026. Prot. n° 1258 del 12/02/2024

Facendo seguito alla richiesta di attestazione di cui all'oggetto, in allegato alla presente si trasmette:

1. Attestazione rispetto limite spesa del personale, Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA
Rag. Gabriella PFDALA



COMUNE DI LONGI

Via Roma, 2 - 98070 LONGI (ME) Tel.0941 485040 Fax 0941 485401

Cod. Fiscale: 84004070839

Partita IVA: 02810650834

E mail: protocollo@comunelongi.it ;

Pec: Protocollo@pec.comunelongi.it

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026 – Attestazione rispetto limiti di spesa del personale.

La sottoscritta Pidala' Gabriella in qualità di Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, titolare di P.O., giusta Determina Sindacale n° 02 del 12/01/2024, attesta che:

1. le cessazioni per l'anno -2023:

CAT.	Personale cessato	Data cessazioni	Costo spesa annua
B2	n.1	31/01/2023	€. 28.561,00

- Il parametro attuale di cui alla tabella 3 del DM del 17/03/2020 sul rendiconto dell'Ente dell'anno 2022 (Rapporto spese di personale su entrate correnti art. 2 DM 17/03/2020) e' pari al 41,25% rispetto al valore soglia di rientro che e' pari al 32,60%;
- La spesa presuntiva della dotazione organica è di €.530.825,00;
- Il valore di cui al punto n. 3 non supera il limite finanziario potenziale della dotazione organica degli enti locali che è data dalla media della spesa di personale sostenuta dell'Ente nel triennio 2011-2013, essendo pari ad €. 898.623,90;
- Questo Ente è 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;
- Il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- Il limite della spesa determinata per lavoro flessibile non è stato superato nell'anno 2023, così come si prevede che non venga superato nell'anno 2024;
- l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D. Lgs. n. 267/2000;
- Ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 si è proceduto alla trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti e nei termini previsti dalla citata disposizione;
- l'Ente nell'anno 2023 *ha rispettato* i vincoli di finanza pubblica (equilibri di bilancio) di cui all'art. 1 cc. da 819 a 826 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019), secondo i quali gli enti si considereranno "*in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo*", desunto "*dal prospetto della verifica degli equilibri allegato ai rendiconto*", allegato 10 al D.Lgs. 118/2011 (co. 821).

IL RESPONSABILE DELL'AREAECONOMICO FINANZIARIA

Rag. Gabriella PIDALA'



[Handwritten signature]

Dalla nuova attestazione rilasciata da parte della Responsabile dell'Area Economica Finanziaria in data 16/08/2024 prot. n. 8328, come risulta dal rendiconto approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 27 del 30 luglio 2024, del che il Comune di Longi, non rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un rapporto spese di personale /media entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (annualità 2021-2022-2023) pari al 42,07%, quindi superiore rispetto al valore soglia di riferimento, che è pari al 32.60%, per cui l'ente deve essere classificato come comune "non virtuoso" e NON si prevedono pertanto nuove assunzioni di personale nel prossimo triennio. Fatta eccezione per le assunzioni etero finanziate, nel rispetto dei requisiti previsti dalle normative in materia.

Ai fini dell'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 contenuto nella sezione 3.3 del presente PIAO:

- Si da atto che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001 – con delibera di Giunta Comunale n. 29 del 16.02.2024, viste le attestazioni dei Responsabili di Area (agli atti d'ufficio), il Comune di Longi non ha personale in soprannumero, né eccedenze e/o esubero di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- si riporta l'attestazione suddetta di cui alla tabella 3 del DM del 17/03/2020, rilasciata da parte della Responsabile dell'Area Economica Finanziaria.

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI		
Ultimo rendiconto approvato - anno	2023	2023	2022	2021
Microaggregato B04P		ENTRATE CORRENTI		
Voce	Importo	ENTRATA TIT. 1	539.477,34	532.630,88
U.1.01.00.00.000	698.624,74	ENTRATA TIT. 2	1.188.815,52	1.119.710,72
U.1.01.02.12.001		ENTRATA TIT. 3	127.687,01	237.527,03
U.1.01.02.13.002		Totale	1.855.980,67	1.889.858,56
U.1.01.02.13.003		Media		1.770.095,94
U.1.03.02.12.999		FCDE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO	2023	2023
TOTALE	698.624,74	TOTALE	1.560.911,10	1.094.884,84
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI ART 2 D.M.17/03/2020		42,07%		
VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO		32,60%		

COMUNE DI LONGI C_E674 - - 1 - 2024-09-16 - 0008328

In correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, distribuendo la propria capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, nel pieno rispetto della propria sostenibilità finanziaria, si procede in questa sezione a rappresentare il PTFP 2024/2026 e la conseguente modifica rideterminazione della dotazione organica;

Alla luce degli elementi espressi in precedenza, allo stato attuale si ritiene di prevedere per il triennio 2024-2026 due assunzioni integralmente etero-finanziate, di nuove unità di personale da destinare all'attuazione delle politiche di coesione.

Le due assunzioni sono quindi subordinate al finanziamento delle nuove unità di personale e al rispetto dei requisiti richiesti con l'avviso di manifestazione di interesse di cui sotto.

Nello specifico è stato pubblicato sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e sul sito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione l'Avviso di manifestazione d'interesse che avvia il piano straordinario di assunzioni per la politica di coesione.

L'Avviso realizza le misure previste dall'art. 19 del D.L. n. 124/2023, finalizzate all'attuazione del principale Intervento del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, che ha finanziato l'assunzione a tempo indeterminato, con risorse integralmente etero-finanziate, di nuove unità di personale da destinare all'attuazione delle politiche di coesione. In particolare, ai Comuni e alle Unioni di Comuni saranno destinate fino a 1.674 nuove unità di personale, ulteriori 70 alle Città Metropolitane.

Con riferimento all'Avviso di manifestazione d'interesse del 21 novembre 2023, è stato pubblicato in data 19 Aprile 2023, sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021 — 2027, il Decreto Direttoriale n.8/2024 di approvazione e pubblicazione degli elenchi relativi agli esiti della ricognizione del fabbisogno proposto dalle amministrazioni.

L'Ente prevede quindi nel piano del fabbisogno triennale 2024-2026 aggiornato con conseguente rideterminazione della dotazione organica, le seguenti assunzioni di due funzionari Elevata qualificazione a partire dal 2024, uno Area Tecnica ed uno area Amministrativa.

L'amministrazione Comunale ha incaricato la Responsabile dell'Area Amministrativa all'adozione di tutti i provvedimenti utili e necessari, nel rispetto dei termini imposti dalla normativa, compresa la modifica ed integrazione del PIAO del Comune di Longi triennio 2024 – 2026, ai fini dell'avvio della procedura di stabilizzazione a tempo parziale ed indeterminato, favore delle unità appartenenti alla categoria ASU utilizzate dall'ente.

Si richiama la normativa in materia per inquadrare al meglio la programmazione delle stabilizzazioni de personale ASU.

L'art. 2 del D.L. 22/06/2023 n 75 "Misure urgenti in materia di lavoratori socialmente utili" convertito con modificazioni dalla L. 10/08/2023 n. 112e dall'art. 10 della L.R. 16 gennaio 2024, n. 1 (legge di stabilità regionale 2024-2026) recante *“Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili”*, non impugnata e finalizzata a favorire il superamento dello storico precariato siciliano, la quale stabilisce *“ che le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, i lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1 ° dicembre 1997, n. 468, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana, di cui all'articolo 30, comma I, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma I, della legge della Regione siciliana n. 5 del*

2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa"

L'art. 10 della L.R. 16 gennaio 2024, n. 1 (legge di stabilità regionale 2024-2026), in conformità al superiore dettato normativo, al comma 3, ha ulteriormente statuito che "Gli enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'articolo 30 della legge regionale del n. 5/2014 e successive modificazioni, fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo".

Il comma 1 dell'art. 10 della L.R. 16/01/2024 n. 1 prevede la copertura finanziaria come illustrata nell'apposita tabella con la previsione di spesa decrescente e storicizzata sino al 2047, anno in cui il personale attualmente più giovane di età andrà in pensione e che la predetta copertura finanziaria tiene conto della stabilizzazione della platea per un numero di ore sino a 24 in dipendenza della categoria posseduta.

La Circolare esplicativa n 17548 del 24/04/2024 del Dipartimento Regionale del Lavoro dell'impiego dei Servizi e della Formazione - Assessorato della Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro che, al punto 1), specifica che l'Ente Pubblico può assumere a tempo indeterminato lavoratori Socialmente Utili, inseriti nell'Elenco regionale di cui al comma 1 dell'art 30 della L.R. 28/01/2014 n 5 e SS.MM.II., a seguito di apposita selezione pubblica, riservata esclusivamente a tali soggetti assegnati ed utilizzati dall'Ente procedente, da svolgere secondo le procedure previste dalla Legge per i profili professionali e categorie contrattuali che si intendono coprire in ossequio al comma 1 dell' art 2 D.L. 22/06/2023 n 75 convertito con modificazioni dalla L. 10/08/2023 n. 112.

La dotazione organica alla luce del piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 che si intende approvare, sarà quindi rappresentata come segue:

L'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA RISULTA LA SEGUENTE:

AREA - N. DI ORE	POSTI COMPLESSIVI OCCUPATI E VACANTI	COSTO POSTI OCCUPATI	POSTI OCCUPATI	ASSUMIBILI	TOTALE	COSTO NUOVA D.O.
OPERATORI (ex Cat. A) 24 ORE	10			10	10	191.800,00
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 23 ORE	1	19.089,68	1		1	19.089,68
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 22 ORE	1			1	1	19.180,00
ISTRUTTORI (ex Cat. C) FULL TIME	1	45.595,91	1		1	45.595,91
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 32 ORE	1	40.530,20	1		1	40.530,20
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 21 ORE	7	144.376,56	7		7	144.376,56
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 24 ORE	12	278.453,08	12		12	278.453,08

ISTRUTTORI (ex Cat. C) 20 ORE	2		2	2	38.360,00
FUNZIONARI (ex Cat. D) FULL-TIME	2		2	2	71.421,06
TOTALE	37		22	15	37
TOTALE COSTO POSTI OCCUPATI		528.045,43	COSTO N D.O.		848.806,49
			SOMME ETEROFINANZIATE		320.761,06
			COSTO DOTAZIONE AL NETTO DELLE SOMME ETEROFINANZIATE		528.045,43

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -programmazione assunzioni tempo determinato e tempo indeterminato – part-time e full-time)

ANNO 2024:

AREA – N. DI ORE	POSTI VACANTI	ASSUMIBILI	TOTALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
OPERATORI (ex Cat. A) 24 ORE	10	10	10	<i>Trattasi di stabilizzazioni di ASU nei limiti interamente "Eterofinanziate" in maniera strutturale e permanente e, quindi, "neutre" rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019, per ogni lavoratore stabilizzato sarà erogato dalla Regione un contributo massimo di € 19.180,00 annuali, omnicomprensivi, a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della L.R. n. 1/2024 per l'intera durata lavorativa del dipendente ASU stabilizzato.</i>
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 23 ORE	1	1	1	
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 20 ORE	2	2	2	
FUNZIONARI (ex Cat. D) FULL-TIME	2	2	2	
TOTALE	15	15	15	<i>l'assunzione a tempo indeterminato, integralmente eterofinanziate. - art. 19 del D.L. n. 124/2023 -Coesione Italia 21/27 – Dipartimento per le Politiche di Coesione- Presidenza del Consiglio dei Ministri ,</i>

ANNO 2025:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
OPERATORI	0	10	10
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	1	22	23

FUNZIONARI	2	0	2
	3	34	37

ANNO 2026:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
OPERATORI	0	10	10
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	1	22	23
FUNZIONARI	2	0	2
	3	34	37

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

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

Priorità strategiche

Gli obiettivi strategici del Piano sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali i funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici.

Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione	Tutti i dipendenti
Trasparenza e privacy	Tutti i dipendenti
Sicurezza informatica nella PA	Tutti i dipendenti
ANPR, CIE, Censimento	Area Servizi alla Persona
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi, nuovo codice dei contratti pubblici)	Titolari di EQ, dipendenti cat. D e C
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	Titolari di EQ, dipendenti cat. D e C
Sito Internet	Tutti i dipendenti cat. D e C
Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008	Tutti i dipendenti

3.4 Piano Azioni Positive

Il Piano di Azioni Positive (PAP) (Allegato G) del Comune di Longi relativo al triennio 2024/2026, in continuità con il precedente Piano 2023-2025, approvato dal CUG con verbale n.1/2024 del 12/02/2024 ed inviato per il parere della consigliera di pari opportunità, intende proseguire e ampliare le iniziative promosse dal Comune di Longi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, nonché rappresentare uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute infatti a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più democratico ed efficiente. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Al monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6, comma 3 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, sono tenuti solo gli Enti con almeno 50 dipendenti. Pertanto, il Comune di Longi, che conta n. 23 dipendenti, non sarebbe tenuto alla compilazione di questa sezione. Tuttavia, è stato ritenuto opportuno fissare delle modalità di monitoraggio semplificate, allo scopo di garantire l'efficacia delle prescrizioni del Piano. Per quanto attiene alla Performance, di cui alla sottosezione 2.2 (All. A), il monitoraggio avverrà ai sensi di legge, annualmente, e si concluderà con la predisposizione di una relazione a consuntivo – la Relazione sulla Performance – approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione.

Con riguardo alla sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, si rappresenta che il monitoraggio ha per oggetto sia l'attuazione delle misure che la loro idoneità allo scopo.

Nella relazione annuale del RPCT, da pubblicare nel sito web dell'amministrazione e da trasmettere all'organo di indirizzo politico, dovrà essere dato atto dello stato di attuazione del sistema.

Qualora nel corso dell'anno di riferimento dovessero verificarsi episodi *lato sensu* corruttivi o di disfunzioni amministrative significative, è fatto obbligo di individuare nuovi e più efficaci strumenti preventivi, non potendosi limitare ad aggiornare la sottosezione.

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del Lavoro agile, se verrà attivato, l'eventuale accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/responsabile dovrà prevedere modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di output concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente.



COMUNE DI LONGI

Revisore Unico dei Conti

VERBALE N.15 DEL 19/10/2024

Oggetto: "Modifica alla sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativa al Piano del Fabbisogno di Personale Triennio 2024-2026- Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.33 del 22/02/2024."

Esaminata la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n.27 del 16/10/2024 avente ad oggetto: "Modifica alla sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativa al Piano del Fabbisogno di Personale Triennio 2024-2026 - Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 22/02/2024.

Il Revisore Unico dei Conti,

Premesso che

con pec del 16.10.2024 è stata trasmessa la proposta di Deliberazione di Giunta Municipale n. 27 del 16/10/2024, avente ad oggetto: **"Modifica alla sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativa al Piano del Fabbisogno di Personale Triennio 2024-2026- Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 22/02/2024"**;

- l'articolo 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni, dispone che gli Organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448, dispone che *"a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;
- l'articolo 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, così come sostituito dall'articolo 14, comma 7, della legge 30.07.2010, n. 122, e successive modifiche e integrazioni, recita: "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:
 - a)** *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro*

flessibile (lettera abrogata dall'articolo 16, comma 1, del Decreto-legge 24.06.2016, n. 113, convertito, con modificazioni, con Legge 07.08.2016, n. 160);

- 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”;**
- l'articolo 1, comma 557 ter, della Legge 27.12.2006, n. 296, prevede “in caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del Decreto Legge 25.06.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2008, n. 133¹”;
 - l'articolo 1, comma 557 quater, della Legge 27.12.2006, n. 296, stabilisce “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”;
 - l'articolo 1, comma 424, della legge 23.12.2014, n. 190 e successive modifiche e integrazioni, stabilisce: “le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. È fatta salva la possibilità di indire, nel rispetto delle limitazioni assunzionali e finanziarie vigenti, le procedure concorsuali per il reclutamento a tempo indeterminato di personale in possesso di titoli di studio specifici abilitanti o in possesso di abilitazioni professionali necessarie per lo svolgimento delle funzioni fondamentali relative all'organizzazione e gestione dei servizi educativi e scolastici, con esclusione del personale amministrativo, in caso di esaurimento delle graduatorie vigenti e di dimostrata assenza, tra le unità soprannumerarie di cui al precedente periodo, di figure professionali in grado di assolvere alle predette funzioni. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”;
 - l'articolo 1, comma 228, della legge 28.12.2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e successive modifiche e integrazioni, recita: “le amministrazioni ... possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. ...”;
 - l'art. 6, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo sostituito dall'art. 4, c. 1, lett. b), del D.Lgs. n. 75/2017, stabilisce “... nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2”;
 - il medesimo articolo prevede, altresì, “il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente”;
 - l'articolo 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, recita: in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e

la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni della legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

- l'articolo 35, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, nel testo, da ultimo inserito per effetto dell'articolo 1, comma 401, della legge 24.12.2012, n. 228 e successivamente modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, recita: *“le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:*
 - a)** *con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;*
 - b)** *per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lett. a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando;*
- l'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, con Legge 11.08.2014, n. 114, così come modificato dall'articolo 4, comma 3, del Decreto Legge 19.06.2015, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 06.08.2015, n. 125, dispone che gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono per gli anni 2014 e 2015 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- il medesimo articolo consente, altresì, l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 28/2015);
- il successivo comma 6 dispone *“i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo”;*
- l'articolo 11, comma 4-bis, del Decreto Legge 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11.08.2014, n. 114 e successive modifiche e integrazioni, relativamente al personale a tempo determinato, prevede che le limitazioni previste dall'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 30.07.2010, n. 122, non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'articolo 1, comma 557 e 562, della Legge 27.12.2006, n. 296²;
- l'articolo 16 del Decreto-legge 24.06.2016, n. 113, convertito, con modificazioni, con Legge 07.08.2016, n. 160:
 - a)** innalza al 75% la capacità assunzionale dei Comuni inferiori a 10.000 abitanti che abbiano, nell'anno precedente, un rapporto di dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio stabilito per la corrispondente classe demografica con Decreto del Ministro Interno;
 - b)** esclude dalle limitazioni dell'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 30.07.2010, n. 122 (assunzioni a tempo determinato pari al 50% della spesa del 2009) le spese per assunzioni a tempo determinato effettuate ai

sensi dell'articolo 110, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni;

- c) autorizza le procedure di mobilità nelle regioni in cui il personale soprannumerario delle province sia stato ricollocato per almeno il 90%;
- i Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti potevano nel 2017 effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, sulla base delle previsioni del Decreto Legge 24.04.2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21.06.2017, n. 96, nel tetto del 75% della spesa delle cessazioni dell'anno 2016, a condizione che il rapporto tra dipendenti e popolazione residente sia compreso entro il tetto previsto per gli enti disestati e strutturalmente deficitari dal decreto del Ministro dell'Interno del 10.04.2017. Per il 2018 se queste amministrazioni, oltre al requisito del rispetto del rapporto tra dipendenti e popolazione prima ricordato, lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate, potranno effettuare assunzioni nel tetto del 90% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;
- l'articolo 3 della Legge Regionale 29.12.2016, n. 27, così come modificato dall'articolo 26 della Legge Regionale 08.05.2016, n. 8, prevede "*norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali*";
- con la circolare del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3/2017 del 23.11.2017 vengono forniti gli "*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato.*";
- con il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08.05.2018, pubblicato nella GURI n. 173 del 27.07.2018, vengono definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- il **DM 17/03/2020**, avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che individua, tra l'altro, i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;

CONSIDERATO che

- Con Delibera di Consiglio Comunale n. 5 del 22.01.2024 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026
- con Delibera di Giunta Comunale n. 33 del 22/02/2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 30.07.2024 veniva approvato il rendiconto esercizio finanziario 2023 e l'Ente non risulta essere strutturalmente deficitario;
- Considerato che l'Ente ha approvato la sez. 3.3 programmazione del fabbisogno del personale inserita nella sez. 3.3 del PIAO 2024-2026, alla luce dei dati del rendiconto 2023, e pertanto si rende necessario alla luce dei nuovi dati approvati adeguare la programmazione delle assunzioni compatibilmente con il dato aggiornato;

TENUTO CONTO che

- - secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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;
- - a seguito della verifica del rispetto del proprio posizionamento riguardo al valore soglia precedentemente determinato in seguito all'approvazione con deliberazione del consiglio comunale n. 27 del 30.07.2024 del rendiconto di gestione 2023, la Responsabile dell'Area Economica Finanziaria con nota del 16/08/2024 prot. n. 8328 attesta che, il Comune di Longi,

non rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un rapporto spese di personale /media entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (annualità 2021-2022-2023) pari al 42,07%, quindi superiore rispetto al valore soglia di riferimento, che è pari al 32.60%, **per cui l'ente deve essere classificato come comune "non virtuoso" e NON si prevedono pertanto nuove assunzioni di personale. Fatta eccezione per le assunzioni etero finanziate, nel rispetto dei requisiti previsti dalle normative in materia.**

VERIFICATO che:

- - l'art. 2 del D.L. 75/2023 convertito con legge n. 112/2023 al comma 1 così dispone: Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, i lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana, di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, Art. 30 - Disposizioni in materia di personale precario., e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5 del 2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa;
- - l'art. 10 della L.R. n.4/2024 ai commi 3 e 4 espressamente prevede: Gli enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 articolo 30 della legge regionale del n. 5/2014 e successive modificazioni, fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo. 4. Per il periodo collegato al processo di assunzione, e in caso di mancata adesione alla procedura di stabilizzazione, e comunque fino al 30 giugno 2026, i soggetti di cui al comma 3 permangono nel bacino di appartenenza e continuano a percepire il sussidio e l'eventuale integrazione oraria fino a trentasei ore, a valere sulle somme iscritte nel fondo di cui al comma 1;
- Il comma 1 dell'art. 10 della L.R. 16/01/2024 n. 1 prevede la copertura finanziaria come illustrata nell'apposita tabella con la previsione di spesa decrescente e storicizzata sino al 2047, anno in cui il personale attualmente più giovane di età andrà in pensione e che la predetta copertura finanziaria tiene conto della stabilizzazione della platea per un numero di ore sino a 24 in dipendenza della categoria posseduta.
- La Circolare esplicativa n 17548 del 24/04/2024 del Dipartimento Regionale del Lavoro dell'impiego dei Servizi e della Formazione - Assessorato della Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro che, al punto 1), specifica che l'Ente Pubblico può assumere a tempo indeterminato lavoratori Socialmente Utili, inseriti nell'Elenco regionale di cui al comma 1 dell'art 30 della L.R. 28/01/2014 n 5 e SS.MM.II., a seguito di apposita selezione pubblica, riservata esclusivamente a tali soggetti assegnati ed utilizzati dall'Ente precedente, da svolgere secondo le procedure previste dalla Legge per i profili professionali e categorie contrattuali che si intendono coprire in ossequio al comma 1 dell' art 2 D.L. 22/06/2023 n 75 convertito con modificazioni dalla L. 10/08/2023 n. 112.
- Per ciascun lavoratore ASU stabilizzato potrà essere erogato in favore dell'Ente che procede all'assunzione, come chiarito dal competente Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro con Circolare esplicativa prot.n. 17548 del 24.04.2024, un contributo fino ad un massimo di € 19.180,00 annuali lordi, omnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, a valere sulle risorse previste dal citato art. 10 della L.R. 1/2024.

Pertanto, considerato che nell'Ente sono, allo stato, impegnati in attività socialmente utili:

- n. 10 lavoratori, (area degli "Operatori", ex Cat. A);
- n. 1 lavoratore (area degli "Operatori Esperti", ex Cat. B)
- n. 2 lavoratori (area degli "Istruttori", ex Cat. C) - tutti iscritti nell'elenco regionale di cui all' art. 30, comma 1, della L.r. 28 gennaio 2014 n. 5,

In virtù di quanto sopra, si evidenzia la necessità di procedere alla modifica della sottosezione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni di Personale del P.I.A.O. 2024-2026 con conseguente rideterminazione della dotazione organica, al fine di consentire l'attivazione delle procedure necessarie alla stabilizzazione del personale ASU impegnato presso il Comune;

Considerando la normativa in materia di stabilizzazioni ASU, con la presente modifica ed aggiornamento del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 33 del 22/02/2024, l'Ente prevede quindi la stabilizzazione delle 13 unità appartenenti alla categoria ASU utilizzate dall'ente, a tempo indeterminato e parziale distinti come segue e per le ore indicate (giusta attestazione della Responsabile dell'area Economico Finanziaria prot. n. 9216 del 15.10.2024:

- n. 24 ore settimanali in favore dei n. 10 operatori (ex cat. A),
 - n. 23 ore settimanali in favore dei n.1 operatore esperto (ex cat. B)
 - n. 20 ore settimanali in favore dei n. 2 istruttori (ex cat. C)
- **Considerato che il contributo di cui all'art. 10 della L.R. n. 1/2024 sia da ricondurre al novero degli etero-finanziamenti previsti dall'art. 57, c. 3-septies, del d.l. 104/2020, i quali, come tali, dal 2021, non rilevano ai fini della determinazione del valore-soglia di sostenibilità finanziaria individuato dall'art. 33, c. 3, del d.l. 34/2019 e dal d.m. attuativo 17 marzo 2020, per le nuove assunzioni eterofinanziate effettuate successivamente al 14 ottobre 2020;**

Verificato che:

- che sono rispettati i vincoli assunzionali di cui all'art. 2 del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito con modificazione dalla legge n. 112 del 10/08/2023;
- che per la procedura di stabilizzazione degli ASU non è previsto alcun vincolo legislativo alla effettuazione di un numero almeno analogo di assunzioni dell'esterno, anche nella forma della riserva di una quota delle capacità assunzionali e che, pertanto, è da intendersi esclusivamente riservata agli ASU che hanno svolto la propria attività presso l'Ente;
- che l'inquadramento degli ASU per l'immissione in ruolo è determinato dal rispetto dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, con particolare riferimento al titolo di studio posseduto e all'inquadramento professionale nell'area di appartenenza; verranno inquadrati con la qualifica posseduta all'avvio degli originari progetti di appartenenza, ossia operatori (ex categoria A), Operatori esperti (ex categoria B) e istruttori (ex cat. C), a seguito di apposita selezione pubblica riservata a tali soggetti da svolgere secondo le rituali procedure di legge per i profili professionali e le categorie contrattuali da ricoprire.

L'Ente ritiene necessario:

- aggiornare la dotazione organica ed il piano assunzionale alla luce dei dati risultanti dal rendiconto 2023 sulla capacità assunzionale come riportato, giusta attestazione della Responsabile dell'Area economico finanziaria;
- modificare la sezione del PIAO 2024- 2026 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" approvato con delibera di giunta comunale n. 33 del 22/02/2024 **che nella sua versione aggiornata viene riportato sul presente verbale**, dando atto che la complessiva somma di € 320.761,06 è **completamente eterofinanziata** distinta come segue:
- **La somma di € 249.340,00 per n. 13 lavoratori stabilizzati sarà erogata dalla Regione, a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della L.R. n. 1/2024 per l'intera durata lavorativa del dipendente ASU stabilizzato.**

- La somma di € 71.421,06 per n. 2 funzionari integralmente etero-finanziate. - art. 19 del D.L. n. 124/2023 -Coesione Italia 21/27 - Dipartimento per le Politiche di Coesione- Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

L'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA RISULTA LA SEGUENTE:

AREA - N. DI ORE	POSTI COMPLESSIVI OCCUPATE VACANTI	COSTO POSTI OCCUPATI	POSTI OCCUPATI	ASSUMIBILI	TOTALE	COSTO NUOVA D.O.
OPERATORI (ex Cat. A) 24 ORE	10			10	10	191.800,00
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 23 ORE	1	19.089,68	1		1	19.089,68
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 22 ORE	1			1	1	19.180,00
ISTRUTTORI (ex Cat. C) FULL TIME	1	45.595,91	1		1	45.595,91
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 32 ORE	1	40.530,20	1		1	40.530,20
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 21 ORE	7	144.376,56	7		7	144.376,56
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 24 ORE	12	278.453,08	12		12	278.453,08
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 20 ORE	2			2	2	38.360,00
FUNZIONARI (ex Cat. D) FULL-TIME	2			2	2	71.421,06
TOTALE	37		22	15	37	
TOTALE COSTO POSTI OCCUPATI		528.045,43	COSTO N D.O.			848.806,49
		SOMME ETEROFINANZIATE				320.761,06
		COSTO DOTAZIONE AL NETTO DELLE SOMME ETEROFINANZIATE				528.045,43

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -programmazione assunzioni tempo determinato e tempo indeterminato – part-time e full-time)

ANNO 2024:

AREA – N. DI ORE	POSTI VACANTI	ASSUMIBILI	TOTALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
OPERATORI (ex Cat. A) 24 ORE	10	10	10	<i>Trattasi di stabilizzazioni di ASU nei limiti interamente "Eterofinanziate" in maniera strutturale e permanente e, quindi, "neutre" rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019, per ogni lavoratore stabilizzato sarà erogato dalla Regione un contributo massimo di € 19.180,00 annuali, omnicomprensivi, a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della L.R. n. 1/2024 per l'intera durata lavorativa del dipendente ASU stabilizzato.</i>
OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B) 23 ORE	1	1	1	
ISTRUTTORI (ex Cat. C) 20 ORE	2	2	2	
FUNZIONARI (ex Cat. D) FULL-TIME	2	2	2	
TOTALE	15	15	15	<i>l'assunzione a tempo indeterminato, integralmente etero-finanziate. - art. 19 del D.L. n. 124/2023 -Coesione Italia 21/27 – Dipartimento per le Politiche di Coesione- Presidenza del Consiglio dei Ministri ,</i>

ANNO 2025:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
OPERATORI	0	10	10
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	1	22	23
FUNZIONARI	2	0	2
	3	34	37

ANNO 2026:

AREA	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
OPERATORI	0	10	10
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	1	22	23
FUNZIONARI	2	0	2
	3	34	37

Visti

- il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- il Bilancio di Previsione 2024-2026, unitamente agli allegati di legge;
- il Rendiconto di gestione esercizio 2023 unitamente agli allegati di legge;
- il D.lgs. n. 267/2000 "TUEL" e ss. mm. e ii. ed in particolare:
 - a) l'art. 174, che indica al comma 1 *"lo schema di bilancio di previsione finanziario e il Documento unico di programmazione sono predisposti dall'organo esecutivo e da questo presentati all'organo consiliare unitamente agli allegati e alla relazione dell'organo di revisione entro il 15 novembre di ogni anno;*
 - b) l'art. 239 in materia di funzioni dell'Organo di Revisione;

- il D.lgs. n. 118/2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" e s. m. ed i.;
 - il D.lgs. n. 126/2014 "Disposizioni integrative e correttive del D.lgs. n. 118/2011, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" e s. m. ed i.;
 - lo Statuto dell'Ente ed il Regolamento di Contabilità;
 - i principi di vigilanza e controllo dell'organo di revisione degli enti locali approvati dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili;
 - la versione aggiornata dei principi contabili generali ed applicati pubblicati sul sito Arconet - Armonizzazione contabile enti territoriali - ed in particolare il principio contabile applicato 4/2;
- Esaminata** la documentazione istruttoria a supporto della proposta di deliberazione in oggetto;

Acquisiti

- i pareri favorevoli espressi dalla Sig.ra Maria Galati in relazione alla regolarità tecnica, e dalla Sig.ra Gabriella Pidalà in merito alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, espressi rispettivamente ai sensi degli artt. 49, c. 1 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Esprime

parere FAVOREVOLE alla proposta, di Deliberazione della Giunta Municipale n.27 del 16/10/2024 avente ad oggetto: " **Modifica alla sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativa al Piano del Fabbisogno di Personale Triennio 2024-2026- Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.33 del 22/02/2024.**

Il Revisore Unico
(Dott. Falletta Michele Calogero)

Firmato digitalmente

PROPOSTA N. 462 del 21.10.2024

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Dott. Calogero LAZZARA

L'Assessore Anziano
Carmelo CAPUTO

Il Segretario Comunale
Dott. Carmelo VERZI

 La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 12, comma 2°, della Legge Regionale 3.12.1991, n. 44.

Longi, 21.10.2024 Il Segretario Comunale - Dott. Carmelo VERZI

 La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'Art. 12 comma 1 Legge Regionale 3 dicembre 1991 n. 44, in quanto decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo On-line del sito istituzionale dell'Ente.

Longi, _____ Il Segretario Comunale - Dott. Carmelo VERZI'

PUBBLICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO

Il sottoscritto Segretario Comunale dispone che la presente deliberazione della Giunta Comunale sarà pubblicata all'Albo *on line* del sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi, a far data dal 22.10.2024.

Longi, 21.10.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Carmelo VERZI

Si attesta che la presente deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. _____ del _____.

**IL RESPONSABILE
DELL'AREA AMMINISTRATIVA**
Maria GALATI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del responsabile delle Pubblicazioni,

CERTIFICA

che la presente deliberazione – ai sensi dell'art. 11, comma 1, della L.R. n. 44/1991 – è stata pubblicata all'Albo *on line* del sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi, dal _____ al _____, e che non sono stati presentati reclami o osservazioni.

Longi, li _____

Il Responsabile delle Pubblicazioni

IL SEGRETARIO COMUNALE