



COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

* **ORIGINALE** *

ATTO N.	75
Del	01-08-2024

OGGETTO:

Aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione del Comune di Gualdo Cattaneo, Sez. 3: Organizzazione e capitale umano - sottosezione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale..

L'anno duemilaventiquattro il giorno uno del mese di agosto alle ore 15:45 e seguenti, in Gualdo Cattaneo nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

Valentini Enrico	Sindaco	Presente
Brunelli Marco	Assessore	Presente
Annibali Sabrina	Assessore	Assente
Carletti Elisabetta	Assessore	Presente
Gervasi Maurizio	Assessore	Presente

Presenti n 4

Assenti n. 1

Partecipa il Segretario Comunale: Giulio Massi.

Il Presidente Enrico Valentini in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.



COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il documento istruttorio presentato dal Responsabile di Area competente.

VISTO l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

VISTO l'art.48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

VISTO il D.Lgs. 165/2001: *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

RICHIAMATA la deliberazione di giunta comunale n. 16 del 29/01/2024 con la quale è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026” del Comune di Gualdo Cattaneo;

VISTA la deliberazione di consiglio comunale n. 28 del 24/11/2023 relativa al DUP 2024/2026

TENUTO CONTO delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, registrate presso la Corte dei Conti il 09/07/2018 – Pubblicata in G.U. – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

RAVVISATA pertanto la necessità di aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026, relativamente alle seguenti sezioni: “SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione C: fabbisogno del personale”, al fine di illustrare le strategie di reclutamento e di copertura dei fabbisogni di personale a seguito dell'aggiornamento del DUP 2024/2026 avvenuto con delibera di consiglio n. 28 del 26/07/2024, tenendo conto delle capacità assunzionali derivanti dall'approvazione del rendiconto 2023;

DATO ATTO che in capo all'istruttore il presente atto, così come in capo ai responsabili di area chiamati ad esprimere i pareri di cui all'art. 49 del TUEL, non sussistono situazioni di incompatibilità, né di conflitto di interesse rispetto ai suoi contenuti ed ai beneficiari dei suoi effetti;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del presente servizio, ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs.18 agosto 2000 n.267 e dato atto che questo è allegato al testo del presente provvedimento;



COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del presente servizio, ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs.18 agosto 2000 n.267 e dato atto che questo è allegato al testo del presente provvedimento;

DATO ATTO che con nota prot. di uscita n. 10645 del 30/07/2024 è stata fornita l'informativa sindacale ai sensi degli articoli 6 del Dlgs 165/2001 e 4, comma 5 del CCNL 16/11/2022;

VISTO il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti n. 12 in data 18/07/2024 espresso sulla deliberazione di consiglio comunale n. 28 del 26/07/2024;

CON VOTO FAVOREVOLE UNANIME reso nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) **DI AGGIORNARE**, sulla base delle premesse e delle motivazioni sopra esposte, il Piano integrato di attività e organizzazione” del Comune di Gualdo Cattaneo, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 16 del 29/01/2024, come da allegato A al presente atto, con particolare riferimento alle seguenti sezioni: “SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione C: fabbisogno del personale”, al fine di stabilire le strategie di reclutamento e di copertura dei fabbisogni di personale a seguito dell'aggiornamento del DUP 2024/2026, approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 28 del 26/07/2024 tenendo conto delle capacità assunzionali derivanti dall'approvazione del rendiconto 2023;
- 2) **DI DARE ATTO** che con nota prot. di uscita n. 10645 del 30/07/2024 è stata fornita l'informativa sindacale a RSU e OOSS, ai sensi degli articoli 6 del Dlgs 165/2001 e 4, comma 5 del CCNL 16/11/2022;
- 3) **DI DICHIARARE**, con ulteriore voto unanime favorevole, questo atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art.134, 4[^] comma, del D.Lgs.18/08/2000 n.267.
- 4) **DARE ATTO CHE** della presente deliberazione verrà data comunicazione ai capi gruppo consiliari, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs.267/2000 e s.m.i.

Il presente verbale viene letto approvato e sottoscritto.



COMUNE DI GUALDO CATTANEO
Provincia di Perugia

Il Sindaco
Enrico Valentini

Il Segretario Comunale
Giulio Massi

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs.82 del 7.3.2005 e norme collegate



COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia

DELIBERA DI GIUNTA

N. 75 DEL 01-08-2024

OGGETTO: Aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione del Comune di Gualdo Cattaneo, Sez. 3: Organizzazione e capitale umano - sottosezione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE N. 605

SI ATTESTA

che la presente Deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi (art. 124 – comma 1 T.U. 267/2000) dal 08-08-2024 al 23-08-2024 e contemporaneamente viene comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 c.1 D. Lgs. 267/2000;

Gualdo Cattaneo, lì 08-08-2024

Il Responsabile Area Affari Generali

Dott.ssa Bertinelli Stefania

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, è immediatamente esecutiva il 01-08-2024, art. 134 – comma 4 T.U. 267/2000);

Gualdo Cattaneo, lì 08-08-2024

Il Responsabile Area Affari Generali

Dott.ssa Bertinelli Stefania

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Approvato con deliberazione di
Giunta Comunale n. 16 del 29/01/2024
Aggiornato con deliberazione n... del.....



COMUNE di GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2024-2026

INDICE

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- Sottosezione A: struttura organizzativa pag. 4
 - Sottosezione B: lavoro agile pag. 7
 - Sottosezione C: fabbisogno del personale pag. 12
- Obiettivi di reclutamento del personale
- Obiettivi in tema di formazione del personale

SEZIONE I

**SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

SEZIONE III

**ORGANIZZAZIONE
E CAPITALE UMANO**

SOTTO SEZIONE A - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

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

GLI ORGANI DI GOVERNO DEL COMUNE DI GUALDO CATTANEO:

- SINDACO del Comune di Gualdo Cattaneo: Valentini Enrico (mandato amministrativo 2024/2029)

www.comune.gualdocattaneo.pg.it/pagine/categoria-46

- LA GIUNTA COMUNALE (composta dal Sindaco + 4 assessori):

Vicesindaco: ANNIBALI SABRINA

Assessore: GERVASI MAURIZIO

Assessore: CARLETTI ELISABETTA

Assessore: BRUNELLI MARCO

www.comune.gualdocattaneo.pg.it/pagine/categoria-47

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

www.comune.gualdocattaneo.pg.it/pagine/consiglio-comunale

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Si evidenzia che con deliberazione di giunta dell'Unione dei Comuni "Terre dell'Olio e del Sagrantino" n. 17 del 27/03/2023 e con determinazione del Responsabile del Personale del Comune di Gualdo Cattaneo n. 183 del 13/06/2023 è stato approvato il nuovo sistema di inquadramento dei profili professionali, in ossequio all'art.12 comma 6 CCNL 2019/2021, pertanto si riporta di seguito l'organigramma provvisorio dell'ente, sulla base della programmazione finanziaria del fabbisogno di personale approvata con il DUP 2024/2026:

I. AREA AFFARI GENERALI

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

II. AREA FINANZIARIA

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

III. AREA LAVORI PUBBLICI

Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario tecnico **	Funzionari	Responsabile di Area
1 Funzionario tecnico	Funzionari	
2 Istruttore tecnico	Istruttori	
1 Istruttore tecnico	Istruttori	In comando c/o USR Umbria
4 Collaboratore tecnico	Operatori esperti	
TOTALE lavoratori assegnati: n.8		

IV. AREA URBANISTICA

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

V. AREA SERVIZI DEMOGRAFICI

Profilo	Area CCNL	Incarico EQ
1 Funzionario amministrativo* (interim)	Funzionari	Responsabile di Area
2 Istruttore amministrativo	Istruttori	
TOTALE lavoratori assegnati: n.2		

VI. AREA POLIZIA LOCALE

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

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

** : dipendente assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del Tuel fino al 10 settembre 2024 part-time 50%, resp. Area Lavori Pubblici

TOTALE DIPENDENTI AL 30/06/2024: n.31

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

SOTTO SEZIONE B – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

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

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

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

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

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

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

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

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

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Come previsto dalle Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il programma di sviluppo del lavoro agile, rappresenta il vero e proprio piano di attuazione e sviluppo del lavoro agile, articolato in tre fasi: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato, distribuite entro un intervallo massimo di tipo triennale. Il presente Piano pertanto, dopo la fase sperimentale di attuazione del lavoro agile nel periodo emergenziale 2020/2022, si propone di disciplinare a regime la regolamentazione del lavoro agile per il triennio 2024-2026.

1- I soggetti coinvolti

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

I responsabili, inoltre, oltre a essere potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall’articolo 14 della legge n. 124/2015, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

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

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

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

Il CCNL 2019 - 2021 prevede infatti la necessità del confronto (art. 5 comma 3 lettera L) con le OO.SS. e la RSU per l'individuazione dei criteri generali e delle modalità attuative del lavoro agile e dei criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso (Titolo VI - Lavoro a distanza – Capo I - Lavoro agile artt. da 63 a 67 CCNL 2019-2021).

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

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

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

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

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

1. Fase di avvio (2023);

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

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

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

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

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

Il presente documento si conclude con l’illustrazione – utilizzando la rappresentazione in formato tabellare proposta all’interno delle linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile – della traiettoria di sviluppo del lavoro agile del Comune di Gualdo Cattaneo attraverso il monitoraggio di una varietà di indicatori che saranno sviluppati nel triennio 2024-2026, al fine di rendere in maniera sintetica il percorso e i passaggi necessari al fine di favorire la piena applicazione del lavoro agile nel Comune.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO e SS.
Revisione del Regolamento sulla disciplina del lavoro agile (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Adozione nuovo schema di accordo individuale (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Adeguamento dei regolamenti interni ai principi del lavoro agile (codice di comportamento, sistema performance, CCDI, PIAO etc...) (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile (n...)	0	5%	10%	15%

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0	1	3	5
Predisposizione di formazione specifica per il personale in lavoro agile sulla digitalizzazione e utilizzo tecnologie informatiche (Si/No)	NO	NO	SI	SI
% applicativi consultabili in lavoro agile	30%	50%	80%	90%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	30%	50%	80%	90%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	NO	NO	SI	SI
Collegamento con il sistema performance. Programmazione per obiettivi/progetti da sviluppare nell'accordo individuale	NO	SI	SI	SI

SOTTO SEZIONE C – FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

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

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

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

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

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

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

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

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

Con deliberazione di consiglio comunale n. 28 del 24/11/2023 il Comune di Gualdo Cattaneo ha approvato il DUP 2024/2026, al cui interno, nell'ambito della Sezione Operativa (SeO) - Parte II, è stata prevista la prima programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

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

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

I. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del DL 34/2019 convertito in Legge 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, per il Comune di Gualdo Cattaneo, sulla scorta dei dati finanziari definiti e risultanti dai documenti contabili relativi all'ultimo rendiconto approvato (2022), rilevano i seguenti valori, che determinano la propria capacità assunzionale dell'Ente ai sensi del predetto DM 17/03/2020:

- abitanti al 31/12/2022: 5.681 – valore soglia corrispondente (art.4 c.1): 26,90%;
- spesa personale ultimo rendiconto approvato (2022): € 1.083.417,90 (A);
- entrate correnti (media accertamenti rendiconti 2020-2021-2022 al netto FCDE BP 2021): €

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

5.020.469,25 (B)

- rapporto spesa personale rispetto alle entrate correnti (B/A): 21,58%

- incremento massimo spesa di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nel rendiconto 2020 (art.4 c.2 DM 17/03/2020): € 267.088,33;

Il Comune di Gualdo Cattaneo si attesta quindi al di sotto del valore soglia relativo alla fascia demografica di pertinenza ed in questo caso si applica l'articolo 4 comma 2 del medesimo decreto, che così recita: "...i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 [...] possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato [...] sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato nella Tabella I...";

In base all'art.5 c.1 del DM 17/03/2020, inoltre, il Comune di Gualdo Cattaneo per l'anno 2024 non può altresì incrementare la propria spesa di personale a tempo indeterminato in misura superiore al 26% di quella registrata nel 2018 (€ 979.990,36) e che tale importo ammonta ad € 256.797,49 (norma provvisoria avente efficacia fino al 31/12/2024).

Sulla base di quanto sopra rappresentato, il Comune di Gualdo Cattaneo può incrementare la propria spesa di personale per un importo massimo di € 256.797,49, in quanto tale valore è inferiore al limite stabilito dall'art.5 c.1 DM 17/03/2020.

Si è verificato che, includendo le strategie assunzionali dettagliate di seguito, è garantito il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale del triennio 2024/2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022:	€ 1.083.417,90
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.	€ 244.997,00
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 1.328.414,90
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024	€ 1.084.981,22

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

SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2025	Euro 1.050.773,18
------------------------------------	-------------------

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2026 Euro 1.050.773,18

I maggiori spazi assunzionali per l'anno 2024, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

II. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

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

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

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

2024: Euro 1.084.981,22;

2025: Euro 1.050.773,18;

2026: Euro 1.050.773,18.

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

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

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

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

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 12.378,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: non prevista;

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

IV. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDEnze DI PERSONALE

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

servizi in data 16/10/2023 con esito negativo.

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

Si dà atto che:

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

Pertanto, il Comune di Gualdo Cattaneo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

VI. CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI:

Si dà atto che la Sezione del DUP relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 12 del 18.07.2024.

OBIETTIVI DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

A) DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 30/06/2024:

A) DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 30/06/2024:

TOTALE: n. 32 unità di personale, di cui:

n. 30 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 28 a tempo pieno

n. 4 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

n. 8 unità appartenenti all'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione così articolate:

n. 1 con profilo di Funzionario contabile-amministrativo

n. 4 con profilo di Funzionario tecnico **

n. 1 con profilo di Funzionario di Polizia Locale

n. 1 con profilo di Assistente sociale

n.1 con profilo di Funzionario amministrativo *

n. 14 unità appartenenti all'Area degli Istruttori così articolate:

n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 3 con profilo di Istruttore contabile

n. 5 con profilo di Istruttore tecnico***

n. 10 unità appartenenti all'Area degli Operatori esperti così articolate:

n. 4 con profilo di collaboratore tecnico di cui n. 1 part-time

n. 4 con profilo di cuoco ****

n. 1 con profilo di ausiliario del traffico

n.1 con profilo di collaboratore amministrativo

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

** di cui n. 1 dipendente assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del Tuel fino al 10 settembre 2024 part-time 50%, resp. Area Lavori Pubblici

*** dipendente comandato presso USR UMBRIA

**** di cui n. 1 dipendente assunto a tempo determinato e part-time, mediante procedura arpal fino al 30.06.2024

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:

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

ANNO 2024: n.1 funzionario tecnico

ANNO 2025: n.1 collaboratore tecnico

ANNO 2026: nessuna cessazione

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Sulla scorta dei dati finanziari che precedono e dei fabbisogni di personale emersi all'esito della ricognizione effettuata, il programma delle assunzioni previste per il triennio 2024/2026 risulta essere il seguente:

1) ANNO 2024:

n.1 Funzionario tecnico part-time 50% (F) - ex cat. D p.e. D1 ai sensi dell'art. 110 D. Lgs. 267/2000;

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

n.1 istruttore amministrativo (I) - ex cat C tramite procedura di mobilità o concorso

n. 1 operatore esperto, figura professionale cuoco a tempo determinato fino al 30 giugno 2025 (part-time 30 ore settimanali) tramite procedura selettiva indetta dall'Unione dei Comuni "Tos" e dell'ARPAL UMBRIA

n.1 Agente di Polizia Locale (I)- ex cat. C p.e. C1 tramite procedura di progressione tra aree, ex art.13CCNL 2019/2021

2) ANNO 2025

n.1 Funzionario amministrativo (F) - ex cat. D p.e D1 tramite mobilità;

3) ANNO 2026

n.1 Collaboratore tecnico tramite concorso – ex cat. B. p.e. B3,

OBIETTIVI IN TEMA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente. Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte il Comune di Gualdo Cattane e l'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino, in continuità con le positive esperienze realizzate nel corso dei precedenti anni, promuoveranno l'organizzazione di un ciclo di formazione rivolto a tutti i dipendenti dei Comuni associati, anche nell'arco temporale 2024 -2026.

In particolare nel corso del 2024 verranno attivati dei corsi di formazione in merito alle nuove normative in materia di affidamenti contrattuale, alla luce del "Nuovo Codice dei Contratti pubblici" approvato con il D.lgs. 31/2023, entrato in vigore il primo aprile, con efficacia dal 01.07.2023. In particolare nel corso del 2024 verranno attivati dei corsi di formazione in merito alle nuove normative in **materia di affidamenti contrattuale**, alla luce del "Nuovo Codice dei Contratti pubblici" approvato con il D.lgs. 31/2023, entrato in vigore il primo aprile, ma che acquisirà efficacia dal 01.07.2023, utilizzando i canali formativi usualmente utilizzati dall'amministrazione comunale (Consorzio Villa Umbra).

Con riferimento alla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica, trasmessa il 24/03/2023 a tutte le pubbliche amministrazioni, il Comune di Gualdo Cattaneo ha aderito entro il 30 giugno 2023 alla piattaforma Syllabus (www.syllabus.gov.it) al fine di garantire attività di formazione digitale ad

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

almeno il 30% del personale per il primo anno (2023), e poi al 55% per il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025.

Si prevede a tale riguardo di approvare uno specifico piano di formazione per tutto il personale, condiviso con le organizzazioni sindacali. Le materie su cui verrà erogata in particolare la formazione, sulla base della predetta direttiva, sono la transizione ecologica e amministrativa, nonché il codice degli appalti.

In considerazione dei contenuti delle competenze digitali – relativi, tra l'altro, ai temi della sicurezza informatica, dell'utilizzo degli strumenti di tecnologici e di collaboration, etc. – tale tipologia di formazione riveste particolare rilievo per i dipendenti che svolgono la loro prestazione lavorativa anche in modalità agile o da remoto.