



Città di Grosseto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 69 del 07/03/2024

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DEL COMUNE DI GROSSETO TRIENNIO 2024-2026 – APPROVAZIONE

Presenti alla votazione:

Nome	P	A
VIVARELLI COLONNA ANTONFRANCESCO	X	
CECCHERINI BRUNO	X	
MINOZZI SARA	X	
GINANNESCHI RICCARDO	X	
MEGALE RICCARDO		X
AMANTE ANGELA		X
ROSSI FABRIZIO	X	
AGRESTI LUCA	X	
RUSCONI SIMONA	X	
VANELLI ERIKA	X	

PRESENTI: 8 ASSENTI: 2

Verbalizza il Segretario Generale Dott. Simone Cucinotta

Assessore: VIVARELLI COLONNA ANTONFRANCESCO

Visto il “Disciplinare per il funzionamento della Giunta Comunale” approvato con delibera G.C. N 124 del 19/04/2022;

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che, all’art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, nel

rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni” e ss.mm. e ii.;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali”;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.e ii.;

Dato atto che il P.I.A.O., come definito all’art. 6 del citato D.L. 80/2021, ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

Atteso che il P.I.A.O. ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell’utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;

Richiamato il DPR n.81/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, che individua i documenti assorbiti dal PIAO (e, contestualmente, va a sopprimere i relativi adempimenti di legge), razionalizzando, in un'ottica di massima semplificazione, la disciplina di molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni; a tal fine il PIAO ricomprende in modo integrato:

- i. il Piano della Performance che definisce gli obiettivi programmatici e li riconduce agli indirizzi strategici dell'Ente;
- ii. il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- iii. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- iv. il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) che, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Insieme al PTFP, il Piano della Formazione (PF), che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;
- v. Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";
- vi. Il Piano per Razionalizzare e l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD).

Richiamato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO;

Richiamati altresì:

- il "Piano nazionale anticorruzione" (PNA) approvato definitivamente dal Consiglio di Anac con delibera del 17 gennaio 2023;
- Il Piano triennale per l'informatica nella PA 2022 – 2024, il cui aggiornamento è stato adottato da AGID e pubblicato in data 23 gennaio 2023;

Considerato, quindi, che il PIAO del Comune di Grosseto assume il carattere di documento dinamico che si aggiornerà nel corso dell'anno al fine di recepire integralmente gli indirizzi e di svilupparsi in completa coerenza con piani di recente approvazione da parte degli organi centrali;

Dato atto che il PIAO predisposto dal Comune è strutturato nelle seguenti quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione, che raccoglie tutti i dati identificativi dell'amministrazione;
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. In questa sezione viene anche indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
3. Organizzazione e capitale umano, dove viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
4. Monitoraggio, dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti.

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27.12.1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D. Lgs. 25.5.2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018, pubblicato sulla G.U. del 27.7.2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, D. Lgs. 25.5.2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;

- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima rappresentato dal limite imposto dall'art. 1, commi 557 - spesa media triennio 2011/2013 della L. n. 296/2006;
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D. Lgs.30.3.2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con L. 114/2014;

Visto l'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito con L. 26/2019;

Visto l'articolo 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema più flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Dato atto che il sopra citato articolo 33, comma 2, D.L. 34/2019 dispone che “i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

Visto il DPCM 17.3.2020, pubblicato in G.U. il 27.4.2020, la cui entrata in vigore è fissata, dal decreto stesso, al 20.4.2020 e la cui finalità è quella di dare attuazione alle disposizioni dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

Visto l'articolo 4 del DPCM 17.3.2020 che dopo aver individuato i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, al comma 2 consente ai comuni che si collocano al di sotto del suddetto valore soglia di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia;

Dato atto che il PTFP, integrato nel PIAO, è redatto in termini di neutralità finanziaria rispetto alla spesa potenziale massima e a tal fine, viene indicato:

1. il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP imposta come vincolo esterno al Comune dalla normativa (art. 1, comma 557-quater, L. 296/2006);
2. il tetto massimo dei tempi determinati effettuabili dal comune in base alla normativa di riferimento;
3. la dimostrazione della capacità assunzionale del Comune, calcolata nel rispetto del regime delle assunzioni;
4. le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP.

Tenuto conto che rispetto al Valore finanziario di spesa potenziale massima, nel Comune di Grosseto, sulla scorta dei dati finanziari definiti come risultanti dai documenti approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011-2012-2013 è consolidato in euro 19.241.505,55 e tale valore rappresenta il “valore finanziario di spesa potenziale massima” calcolata sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti.

Tenuto conto che il valore della spesa di personale con contratto di lavoro flessibile (ad esclusione dei dirigenti in dotazione organica inclusi nel personale in servizio), impegnato nel

2009, rilevante ai fini del limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L 78/2010 è pari ad euro 658.004,00 come da dettaglio riportato sotto:

TIPOLOGIA	SPESA ANNO 2009
Rapporto lavoro a t.d. ex art. 90	Euro 107.563
Assunzioni t.d.	Euro 550.441
TOTALE *	Euro 658.004

**La spesa è comprensiva dei contributi assistenziali e fiscali a carico del datore di lavoro.*

Dato atto che l'Amministrazione, con deliberazioni n. 510 e 511 del 14/12/2023 ha stabilito di attivare un rapporto dirigenziale a tempo determinato al di fuori della dotazione organica ai sensi dell'art. 110 comma 2 con profilo Capo di Gabinetto;

Dato atto che ai sensi dell'art. 110, c.3, del D. Lgs. n. 267 del 2000, il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità *ad personam*, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali, in stretta correlazione con il bilancio dell'ente;

Ritenuto che, nella fattispecie, ricorrono i presupposti per l'integrazione con indennità aggiuntiva *ad personam*, tenuto conto della molteplicità e complessità dei procedimenti che interessano le attività in capo al soggetto che sono caratterizzate tra l'altro da impegno maggiore e un'elevata applicazione della sua preparazione professionale;

Richiamato l'art. 3 dell'Avviso di selezione pubblica comparativa approvato con D.D. n. 63 del 11/01/2024 per quanto concerne il trattamento economico da riservare al soggetto individuato a conclusione della predetta procedura;

Atteso che la professionalità di cui trattasi nonché i risultati da conseguire giustificano la corresponsione di un'indennità *ad personam* onnicomprensiva di ogni emolumento accessorio pari ad € 14.050,00;

Tenuto conto che ai fini della dimostrazione della capacità assunzionale 2024 per il Comune Grosseto:

- **la fascia demografica di cui al DPCM 17/03/2020** rientra nella fascia demografica g), con un numero di abitanti da 60.000 a 249.999 abitanti.
- **i valori soglia di cui al DPCM 17/03/2020** da utilizzare come parametro di riferimento nel calcolo del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, è fissato nella misura del 27,60% ed è pari in valore assoluto ad una spesa massima teorica di € 21.592.347,38.
- il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, come definiti nell'articolo 2 del DPCM 17/03/2020 come da ultimo consuntivo approvato, risulta essere pari al 25,44% e, pertanto, il Comune di Grosseto si pone al di sotto del "valore soglia", rientrando tra gli enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato in misura pari al 16% (percentuale indicata nella tabella 2) della spesa di personale calcolata sul consuntivo 2018 che risulta essere pari ad Euro 2.906.366,75.

Considerato quindi che:

- il valore soglia di massima spesa del personale (spazio teorico disponibile per nuove assunzioni), ai sensi dell'art. 4 DM 17.03.2020 TAB. 1, è pari ad € **21.592.347,38** (ossia è pari al 27,6% della media aritmetica delle entrate correnti rilevata dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE, pari ad € 78.233.142,67);
- nell'anno 2018 questo Ente ha sostenuto una spesa di personale pari ad € **18.164.792,20**;
- per gli enti virtuosi, ai sensi dell'art. 4 DM 17.03.2020 TAB. 2, il legislatore ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili per il periodo 2020-2024 e, pertanto, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni è pari ad € **2.906.366,75** (16% della spesa del personale registrata nel 2018);
- il Comune, in virtù delle operazioni di calcolo sopraindicate, può assumere nel 2024 entro lo spazio finanziario di € **2.906.366,75** ma, **utilizzando tale spesa, andrebbe a sfiorare la soglia del 27,60%, e pertanto può procedere solo ad una spesa massima per nuove assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 1.690.187,99** determinata come differenza tra la spesa massima teorica e la spesa di personale sostenuta nel 2022.

Dato atto che l'amministrazione comunale ha effettuato la verifica delle eccedenze di personale prevista dall'art.33 del D.Lgs 165/2001 che non ha evidenziato situazioni di soprannumero e/o eccedenza;

Rilevato pertanto necessario, oltre a portare a compimento le procedure in corso programmate con il PTFPT 2023/2025, dare seguito alle seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione del personale cessato di personale per le seguenti figure:

n. dipendenti da assumere	Area	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento	Decorrenza assunzione
2	Istruttori	Istruttore Tecnico	concorso	Agosto 2024
3	Istruttori	Istruttore Amministrativo	Scorrimento graduatoria/mobilità/concorso	Entro 1 semestre
1	Istruttori	Agente Polizia Municipale	Scorrimento graduatoria/mobilità/concorso	Agosto 2024

Tenuto conto che la spesa di cui sopra non determina oneri a carico del bilancio dell'Ente;

Rilevato, infine, che per il Servizio Ciclo dei Rifiuti, impegnato nel progetto della differenziazione del rifiuto, si ritiene necessario dare stabilità all'organizzazione e gestione delle attività riorganizzando il servizio, implementando stabilmente l'organico con n. 2 nuove unità profilo Istruttore Tecnico con una spesa annua esclusa IRAP 62.587,80 che trova copertura al Bilancio dell'Ente tra le risorse del PEF.

Tenuto conto che la spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato, ad oggi programmate, che si concretizzerà nell'anno 2024, relativamente a:

- n. 3 unità profilo Istruttore Tecnico Appartenente Area Istruttori del CCNL 16/11/2022 (una proveniente dalla programmazione 2023 e due dalla programmazione 2024) con una spesa annua di euro 93.881,07;
- n.1 unità profilo Istruttore Direttivo Servizi Culturali Area Funzionari del CCNL 16/11/2022, proveniente dalla programmazione 2023, la cui spesa su base annua ammonta ad euro 33.988,36;

Dato atto che tale spesa rientra nei limiti delle facoltà assunzionali la cui spesa massima per l'anno 2024 deve essere contenuta entro euro 1.690.187,99;

Richiamata la delibera G.C 25 del 25/01/2024 avente ad oggetto "Approvazione del progetto inerente al potenziamento dei servizi della polizia municipale denominato Sicurezza in Città-Grosseto Safe 2024";

Ritenuto di dover dare seguito alle assunzioni a Tempo determinato di n.15 Agenti Polizia Municipale per la durata di mesi 7 in attuazione al progetto di cui alla citata delibera Giunta comunale con una spesa di **euro 295.166,67**, finanziata con i proventi delle sanzioni per le violazioni del codice della strada e pertanto non rientranti nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'art. 9 del D.L 78/2020 e non concorrenti nel computo della spesa di personale ai fini del rispetto dell'articolo 1, comma 557- quater L. 296/2006.

Visti:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e ss.mm. e ii.;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e s.m.i.;

Dato atto che il P.I.A.O., come definito all'art. 6 del citato D.L. 80/2021, ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

Richiamate:

- la delibera C.C. n. 90 del 29/06/2023 con cui è stato approvato il rendiconto di gestione 2022 e il Comune di Grosseto ha completato la trasmissione dei documenti contabili dovuti per l'esercizio 2022 fase Consuntivo nella stessa data, risultando adempiente all'obbligo di trasmissione dei bilanci alla BDAP;
- la delibera del Consiglio Comunale n. 104 del 31/07/2023 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 - Approvazione;
- la delibera del Consiglio Comunale n. 181 del 27.12.2023 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione - DUP 2024-2026 "Nota di aggiornamento";

- la delibera n. 187 adottata dal C.C. nella seduta del 29/12/2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026 e relativi allegati;
- la delibera n. 1 del 04/01/2024 con la quale la Giunta ha approvato il PEG 2024-2026;
- la delibera n. 32 del 01/02/2024 con cui la Giunta ha approvato il Piano della Azioni Positive 2024-2026;

Dato atto che la Sez. 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della proposta di PIAO in oggetto è stata sottoposta al parere dell'Organo di revisione ai sensi dell'art. 39 del TUEL e dell'art.19 c. 9 della Legge 448/2001;

Ritenuto quindi di dover approvare il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Comune di Grosseto per il triennio 2024 - 2026" recependo le previsioni contenute nei documenti programmatori dell'Ente sopra riportati;

Considerato che il presente atto non rientra tra le competenze del Consiglio Comunale previste dall'art. 42 del D. Lgs 267/2000;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art 49 del D. Lgs 267/2000 dal Dirigente competente, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000, sul presente atto è richiesto il parere di regolarità contabile espresso dal Dirigente del Servizio Finanziario, in quanto comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Con voti espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

Per le motivazioni riportate in premessa e qui integralmente richiamate per costituire parte integrante e sostanziale del deliberato,

- 1) di approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024 - 2026, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante;
- 2) di dare atto che Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024 - 2026 si compone delle seguenti specifiche parti:
 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione, che raccoglie tutti i dati identificativi dell'amministrazione;
 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. In questa sezione viene anche indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
 3. Organizzazione e capitale umano, dove viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
 4. Monitoraggio, dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti.
- 4. Monitoraggio

- Mappatura dei processi (Allegato 1);
 - Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026 (Allegato 2);
 - Piano Dettagliato degli Obiettivi 2024 - 2026 (Allegato 3);
 - Amministrazione trasparente – elenco degli obblighi di pubblicazione (Allegato 4);
- 3) di dare atto che il PIAO del Comune di Grosseto assume il carattere di documento dinamico che si aggiornerà nel corso dell'anno al fine di recepire integralmente gli indirizzi e di svilupparsi in completa coerenza con piani di recente approvazione da parte degli organi centrali;
- 4) di portare a compimento le procedure in corso programmate con il PTFTP 2023/2025;
- 5) di dare atto che l'Amministrazione comunale ha effettuato la verifica delle eccedenze di personale prevista dall'art.33 del D.Lgs 165/2001 che non ha evidenziato situazioni di soprannumero e/o eccedenza;
- 6) Di dare seguito alle seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione del personale cessato di personale, dando atto che la spesa di cui sopra non determina oneri a carico del bilancio dell'Ente; per le seguenti figure:

n. dipendenti da assumere	Area	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento	Decorrenza assunzione
2	Istruttori	Istruttore Tecnico	concorso	Agosto 2024
3	Istruttori	Istruttore Amministrativo	Scorrimento graduatoria/mobilità/concorso	Entro 1 semestre
1	Istruttori	Agente Polizia Minicipale	Scorrimento graduatoria/mobilità/concorso	Agosto 2024

7) Di procedere all'assunzione di:

n. dipendenti da assumere	Area	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento	Decorrenza assunzione
2	Istruttori	Istruttore Tecnico ambientale	concorso	Agosto 2024

con una spesa annua esclusa IRAP 62.587,80 che trova copertura al Bilancio dell'Ente tra le risorse del PEF.

- 8) Di dare atto che la spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato, ad oggi programmate, che si concretizzerà nell'anno 2024, relativamente a:
- n. 3 unità profilo Istruttore Tecnico Appartenente Area Istruttori del CCNL 16/11/2022 (una proveniente dalla programmazione 2023 e due dalla programmazione 2024) con una spesa annua di Euro 93.881,07;

- n.1 unità profilo Istruttore Direttivo Servizi Culturali Area Funzionari del CCNL 16/11/2022, proveniente dalla programmazione 2023, la cui spesa su base annua ammonta ad Euro 33.988,36;

rientra nei limiti delle facoltà assunzionali la cui spesa massima per l'anno 2024 deve essere contenuta entro euro 1.690.187,99;

- 9) di riconoscere, ai sensi dell'art. 110, comma 3, del D. Lgs. n. 267 del 2000, per i motivi espressi in narrativa, al soggetto che verrà individuato a conclusione della selezione pubblica comparativa ex art. 110 comma 2 con profilo Capo di Gabinetto, un'indennità annua *ad personam* comprensiva di ogni altro emolumento accessorio, pari ad € 14.050,00;
- 10) di dare atto che la spesa per le assunzioni del personale di vigilanza a tempo pieno e determinato, finanziate con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada, non rientrano nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'articolo 9 del D.M 78/2020 e non concorrono al computo della spesa di personale ai fini del rispetto dell'articolo 1, comma 557- quater L. 296/2006;
- 11) di rinviare, quindi, a successivi provvedimenti eventuali integrazioni, aggiornamenti o modifiche che si renderanno necessarie;
- 12) di dare mandato al Segretario Generale affinché sovrintenda alla pubblicazione del Piano di cui al punto 2) nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito Internet istituzionale del Comune di Grosseto, all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale e coordini il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
- 13) di dare atto che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 quarto comma della legge 7 agosto 1990 n. 241, avverso il presente provvedimento è ammesso, entro il termine di 60 (sessanta) giorni dalla notificazione ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale della Toscana con sede in Firenze, n. 40 ovvero, in alternativa, ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, da proporre entro e non oltre 120 (centoventi), giorni dalla data di notificazione.

Con separata votazione, espressa in forma palese, il presente atto viene dichiarato, all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000 al fine di rendere subito operativo quanto in essa contenuto.

Letto, confermato e sottoscritto

Il SINDACO
Antonfrancesco Vivarelli Colonna

(atto sottoscritto digitalmente)

Il SEGRETARIO GENERALE
Dott. Simone Cucinotta