



# Città di Grosseto

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 392 del 15/10/2024

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DEL  
COMUNE DI GROSSETO TRIENNIO 2024-2026 – 2° VARIAZIONE**

Presenti alla votazione:

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

PRESENTI: 10 ASSENTI: 0

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

**Richiamata** la propria deliberazione n. 69 del 07/03/2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 e la successiva variazione approvata con deliberazione di G.C. n. 246 del 25/06/2024;

**Dato atto** che il PIAO predisposto dal Comune è strutturato nelle seguenti 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;
5. Mappatura dei processi (Allegato 1);
6. Piano delle Azioni Positive (Allegato 2);
7. Schede di dettaglio PDO (Allegato 3);
8. Amministrazione trasparente – elenco degli obblighi di pubblicazione (Allegato 4).

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

**Richiamate:**

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 248 del 25/06/2024 con la quale è stata approvata la Relazione sulla performance dell'Ente per l'anno 2023;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 308 del 08/08/2024 con la quale è stato approvato il Report di controllo di gestione – Monitoraggio obiettivi inseriti nel Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO) 2024 al 30 giugno;

**Atteso** che il P.I.A.O. ha durata triennale, viene aggiornato periodicamente 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;

**Atteso** 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'08/05/2018, 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;

**Visti:**

- l’articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con L. 114/2014;
- l’art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito con L. 26/2019;
- 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 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
<b>TOTALE *</b>	<b>Euro 658.004</b>

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

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

.a. **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.

.b.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 € 22.441.471,95.

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 23,32% 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 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 € 22.441.471,95 (ossia è pari al 27,6% della media aritmetica delle entrate correnti rilevata dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE, pari ad € 81.309.680,97);
- 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 determinato come differenza tra la spesa massima teorica e la spesa di personale sostenuta nel 2023;

**Considerato**, inoltre, che utilizzando il dato previsionale previsto per il bilancio 2024 e relativo al bilancio di previsione eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso, il dato teorico massimo per nuove assunzioni è pari ad € 1.219.867,36;

**Rilevato**, come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato al PIAO che la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto in base al D.M. 17 MARZO 2020 ad € 1.219.867,36, ma alla luce delle assunzioni avvenute nel corso del periodo di applicazione del D.M. 17 MARZO 2020, nell'anno 2024 si potranno effettuare spese per nuove assunzioni a tempo indeterminato pari ad euro 889.533,59;

**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;

**Preso atto** dello stato di attuazione della programmazione dei fabbisogni di cui alla delibera G.C. 69/2024 e 246/2024;

**Preso atto** che sono state definite nel rispetto della programmazione dei fabbisogni di cui alla Delibera Giunta Comunale 69/2024 le procedure per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato programmate;

**Considerato** che la spesa ad oggi per nuove assunzioni di cui al piano approvato con delibera G.C. 69/2024 e 246/2024 è pari ad euro 202.850,18 € IRAP esclusa, rientra nei limiti delle facoltà assunzionali la cui spesa massima per l'anno 2024 deve essere contenuta entro euro 1.219.867,36, e alla luce delle assunzioni avvenute nel corso del periodo di applicazione del D.M. 17 MARZO 2020, è contenuta nel limite pari ad € 889.533,59.

**Tenuto conto** che rispetto alle assunzioni flessibili:

- con delibera G.C. 25 del 25/01/2024 è stato approvato il progetto inerente al potenziamento dei servizi della polizia municipale denominato "Sicurezza in Città-Grosseto Safe 2024";
- sono state attivate e concluse le procedure finalizzate 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 308.169,84, 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;
- è stata disposta l'assunzione dell'Insegnante di religione a tempo parziale e determinato;
- è stata disposta la Costituzione di un rapporto dirigenziale dal giorno 11/03/2024, a tempo determinato al di fuori della dotazione organica ai sensi dell'art. 110 comma 2 con profilo Capo di Gabinetto;
- per la realizzazione degli obiettivi di questa Amministrazione così come esplicitati nei documenti programmatici, alla scadenza degli incarichi a tempo determinato, prevista in data 17/10/2024, conferiti ex art. 90 del TUEL, si ritiene più confacente rivedere parzialmente l'organizzazione dell'Ufficio di staff posto alle dipendenze del Sindaco e degli Assessori, confermando e/o individuando le nuove figure rispondenti alla necessità di assicurare, agli organi titolari dell'autorità politica, la possibilità di disporre di personale "per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge", di collaboratori dotati di competenze specifiche **senza ulteriori oneri a carico dell'amministrazione**;

**Tenuto conto** delle ulteriori cessazioni di personale al contempo intervenute, per le quali, valutate le necessità organizzative dell'Ente recepiti i fabbisogni dalle diverse Direzioni, si ritiene necessario procedere con immediatezza al rinnovo del turn over così da mantenere gli attuali standard dei servizi dell'ente senza ulteriori oneri a carico del bilancio dell'Ente;

**Tenuto conto** che oltre al completamento delle assunzioni già programmate e non concluse con il Piano di cui alla delibera G.C. 69/2024 e 246/2024, sulla base delle nuove cessazioni, le assunzioni a tempo indeterminato a copertura del turn over anno 2024 possono essere riassunte nella tabella sotto:

n. dipendenti da assumere	Area	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento	Decorrenza PRESUNTA assunzione
Area Amministrativa				

2	Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo / Istruttore direttivo amministrativo	Mobilità	Dicembre 2024 per due unità
2	Istruttori	Istruttore amministrativo	Scorrimento graduatoria/mobilità/concorso	Primo trimestre 2025
<b>Area Tecnica</b>				
1	Istruttori	Istruttore Tecnico – ambientale	Scorrimento Graduatoria	Dicembre 2024
1	Operatori esperti	Collaboratore Tecnico	mobilità/scorrimento graduatorie/concorso	Dicembre 2024

e non comportano ulteriori oneri a carico del bilancio dell'Ente

**Tenuto conto** che a fronte delle cessazioni già previste per l'anno 2025, si ritiene dover attivare il turn over con immediatezza, senza ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente, per la copertura dei posti che si renderanno vacanti, con assunzioni a tempo indeterminato, secondo la tabella sotto riportata:

n. dipendenti da assumere	Area	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento	Decorrenza PRESUNTA assunzione
<b>Area Amministrativa</b>				
1	Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo	Mobilità /concorso	Primo trimestre 2025
2	Operatori esperti	Collaboratore Amministrativo	mobilità/scorrimento graduatorie/concorso	Entro 2025
<b>Area Tecnica</b>				
1	Funzionari ed EQ	Istruttori Direttivo Tecnico	Mobilità/scorrimento graduatoria / concorso	1 semestre 2025
1	Operatori esperti	Collaboratore Tecnico	mobilità/scorrimento graduatorie/concorso	Entro 2025
<b>Polizia Municipale</b>				
3	Istruttori	Agente Polizia Municipale	Scorrimento graduatoria/mobilità/concorso	1 semestre 2025 2025

**Tenuto conto** che:

- al fine di valorizzare il capitale umano esistente, l'ente ha previsto la progressione del personale interno sulla base del merito e della professionalità con una modalità di progressione tra le aree su base comparativa/valutativa disciplinata dall'art. 13 del CCNL 2019/2021, commi 6 e 7 che testualmente recitano: *“In applicazione dell'art. 52, comma 1 – bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza;*
- nel rispetto dell'art. 13 comma 8 del CCNL 2019/2021 le progressioni tra le Aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della l. 234/2021, in misura pari allo 0,55% del Monte salari 2018 che per il Comune di Grosseto ammonta ad Euro 70.206,76 ed è sufficiente comunque a coprire le spese per le progressioni “straordinarie” da concludersi entro il 31/12/2025. Dette risorse sono state assegnate pro-quota ai singoli Settori, sulla base del personale avente diritto assegnato a ciascuno di essi;



- nella Conferenza dei Dirigenti del 19 Settembre 2024, è stato concordato sulla base delle risorse teoricamente spettanti ad ogni Settore, l'individuazione di percorsi di valorizzazione del personale che tenessero conto delle esigenze organizzative dei servizi che si sostanzia nella tabella di dettaglio riportata all'interno del PIAO – 2 variazione;
- le procedure straordinarie per il passaggio tra aree è stato stabilito debbano concludersi con decorrenza 31/12/2024 con una incidenza della spesa sul bilancio di previsione 2024 quantificata in euro 241,33;

**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;

**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;

**Ritenuto**, alla luce di quanto sopra esposto, di dover revisionare il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Comune di Grosseto per il triennio 2024 – 2026" recependo le previsioni contenute nei documenti programmatici e organizzativi dell'Ente, inoltrati dagli uffici competenti e/o adottati dalla Giunta Comunale e sotto richiamati, andando ad aggiornare le sezioni:

- 1.1 Contesto esterno (aggiornamento dati statistici)
- 1.2 Contesto interno (aggiornamento dati statistici)
- 2.2 Performance (aggiornamento Piano Dettagliato degli Obiettivi a seguito dell'adozione della D.G.C. n. 308 del 08/08/2024)
- 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (aggiornamento)
- 4 Monitoraggio del PIAO (a seguito dell'adozione della D.G.C. n. 248 del 25/06/2024 Relazione sulla performance dell’Ente per l’anno 2023;)

**Richiamati:**

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026 – Nota di Aggiornamento approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 181 del 27/12/2023;
- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 84 del 30/07/2024;
- il Bilancio di previsione 2024/2026 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 187 del 29/12/2023 e ss.mm.ii.;
- il Rendiconto di gestione 2023 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 30/04/2024;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2024 – 2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 04/01/2024 e ss.mm.ii.;
- il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 in materia di pari opportunità adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 01/02/2024;

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

**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;

**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

1. **di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. **di dare atto** che il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024 - 2026 si compone delle seguenti specifiche parti:
  1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
  2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;
    - 2.1 Valore pubblico
    - 2.2 Performance
    - 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
  3. Organizzazione e Capitale umano;
    - 3.1 Struttura organizzativa
    - 3.2 Organizzazione del lavoro agile
    - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
    - 3.4 Formazione del personale
  4. Monitoraggio;
  5. Mappatura dei processi (Allegato 1);
    6. Piano delle Azioni Positive (Allegato 2);
  7. Schede di dettaglio PDO (Allegato 3);
  8. Amministrazione trasparente – elenco degli obblighi di pubblicazione (Allegato 4);

3. **di approvare** la 2° variazione del PIAO 2024/2026 approvato con delibera G.C 69/2024 e successivamente variato con delibera G.C. 246/2024 allegato quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, aggiornato con specifico riferimento alle seguenti sezioni:
- 1.1 Contesto esterno (aggiornamento dati statistici)
  - 1.2 Contesto interno (aggiornamento dati statistici)
  - 2.2 Performance (aggiornamento Piano Dettagliato degli Obiettivi a seguito dell'adozione della D.G.C. n. 308 del 08/08/2024)
  - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (aggiornamento)
  - 4 Monitoraggio del PIAO (aggiornamento a seguito dell'adozione della D.G.C. n. 248 del 25/06/2024 - Relazione sulla performance dell'Ente per l'anno 2023)
4. **di provvedere** all'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026, punto 3.3 della Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano", con la previsione di assunzione di personale sia a tempo determinato, secondo le indicazioni contenute nella tabella "Assunzioni flessibili anno 2024", che a tempo indeterminato le cui risultanze sono riportate nella tabella riepilogativa denominata: "TABELLA ARIEPILOGO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DA PERFEZIONARE PER L'ANNO 2024" che contiene anche le procedure già programmate con le precedenti deliberazioni e che sono in fase di conclusione;
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 atto** che le assunzioni di personale riportate nella 2° variazione del PIAO non comportano nuova spesa sul bilancio 2024/2026 annualità 2024 in quanto, trovano copertura nei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale sopraggiunte e dal risparmio derivante dal venir meno del ricorso ad un servizio esterno;
7. **di dare atto** che la spesa per nuove assunzioni aggiuntive di cui al piano approvato con delibera G.C 69/2024 e 246/2024, è pari ad euro 202.850,18 IRAP esclusa che rientra nei limiti delle facoltà assunzionali la cui spesa massima per l'anno 2024 deve essere contenuta entro euro 1.219.867,36, e alla luce delle assunzioni avvenute nel corso del periodo di applicazione del D.M. 17 MARZO 2020, è contenuta nel limite pari ad € 889.533,59;
8. **di dare seguito** con decorrenza 31/12/2024 in esito alle procedure previste dall'art. 13 comma 6-7 del CCNL 2019/2021 comparto funzioni locali per il passaggio del personale tra le Aree, alle progressioni che avverranno sulla base del dettaglio riportato nella tabella "B" nel PIAO 2024/2026;
9. **di dare atto** che le progressioni tra le Aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della l. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del Monte salari 2018 che per il Comune di Grosseto ammonta ad euro 70.206,76, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi dell'ente;

10. **di dare atto** che le procedure straordinarie per il passaggio tra aree avranno al BP. 2024 un'incidenza di spesa quantificata in euro 241,33 che troverà copertura nei capitoli di destinazione del personale interessato dalla procedura;
11. **di approvare** per l'anno 2025, il fabbisogno di personale a tempo indeterminato di cui alla tabella C che non comporta ulteriori oneri a carico del bilancio in quanto le assunzioni, trovano copertura nei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale sopraggiunte;
12. **di dare atto** che il PTFP 2024/2026 di cui al punto 3.3 della Sezione 3 del PIAO, a seguito dell'aggiornamento apportato con la presente deliberazione è coerente con le vigenti disposizioni inerenti al contenimento delle spese di personale e che l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006 e la spesa di personale è stata calcolata secondo i parametri di cui alla Circolare del MEF n. 9/2006 (vedasi tabella allegata al presente atto relativa al rispetto delle previsioni contenute al comma 557 art. 1 della L. 296/2006);
13. **di rinviare**, quindi, a successivi provvedimenti eventuali integrazioni, aggiornamenti o modifiche che si renderanno necessarie;
14. **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;
15. **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, 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