



# Città di Grosseto

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 511 del 14/12/2023

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DEL COMUNE DI GROSSETO TRIENNIO 2023-2025 – QUINTA VARIAZIONE - REVISIONE GENERALE, AGGIORNAMENTO PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.**

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: 6 ASSENTI: 4

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 funzionali 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*”;

**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;

**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 in data 22 dicembre 2022 e pubblicato in data 23 gennaio 2023;

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

**Atteso**, quindi, che il PIAO 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.

**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;
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;

**Richiamata** la deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 21/02/2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025;

**Dato atto** che:

- con delibera G.C n. 100/2023 si è proceduto ad apportare una prima variazione, con specifico riferimento al piano triennale del fabbisogno del personale, sottosezione 3.3 della sezione 3 “organizzazione e capitale umano”, del P.I.A.O 2023/2025;
- con delibera G.C n. 234/2023 si è proceduto ad apportare una seconda variazione, con specifico riferimento alle sezioni 1 scheda anagrafica – 2.1 valore pubblico – 2.2 performance –3.1.2 funzionigramma, del P.I.A.O. 2023/2025;
- che con delibera G.C n. 291/2023 si è proceduto ad apportare una terza variazione, con specifico riferimento al piano triennale del fabbisogno del personale, sottosezione 3.3 della sezione 3 “organizzazione e capitale umano”, del P.I.A.O. 2023/2025;
- con delibera G.C n. 382/2023 si è proceduto ad apportare una quarta variazione, con specifico riferimento al piano triennale del fabbisogno del personale, sottosezione 3.3 della sezione 3 “organizzazione e capitale umano”, del P.I.A.O. 2023/2025;

**Richiamato** il Report di Controllo di Gestione Monitoraggio degli Obiettivi inseriti nel PDO al 30 settembre 2023 approvato con delibera G.C. n, 459 del 16/11/2023 che riporta le risultanze del controllo sugli obiettivi assegnati ai settori / servizi dell’Ente nonché le richieste di modifica/integrazione pervenute per il PDO vigente;

**Dato atto** 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’ 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;

**Visto** l'articolo 5 del DPCM 17.3.2020 che al comma 1 stabilisce le percentuali di incremento della spesa di personale, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato, applicabili fino al 31/12/2024 dai comuni il cui rapporto spese di personale /entrate correnti è al disotto dei valori soglia di cui all'articolo 4 comma 1;

**Vista** la tabella di riepilogo della sostenibilità finanziaria allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale nella quale sono calcolati per il Comune di Grosseto:

- la fascia demografica di cui al DPCM 17.3.2020,
- i valori soglia di cui al DPCM 17/3/2020,
- il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti come definiti nell'articolo 2 del DPCM 17.3.2020,
- l'incremento massimo della spesa di personale registrata nell'anno 2018 calcolata ai sensi dell'articolo 5 comma 1 DPCM 17/3/2020,
- il margine di incremento per assunzioni a tempo indeterminato della spesa di personale 2018, pari ad euro 2.724.718,83;

**Dato atto** che il Comune di Grosseto, come evidenziato nella suddetta tabella risulta essere un Ente virtuoso in quanto il rapporto spese di personale / entrate correnti, calcolato come indicato all'articolo 2 del DPCM 17/3/2020, è pari al 25,44% ed il valore soglia di cui all'articolo 4 dello stesso DPCM prevede per la fascia demografica cui appartiene il Comune di Grosseto, un rapporto pari al 27,60%;

**Dato atto** che, per quanto sopra la spesa di personale relativa all'anno 2018, calcolata ex articolo 2 DPCM 17/3/2020, in applicazione dell'articolo 5, commi 1 e 2, dello stesso decreto, come indicato anche nell'allegato A sopra richiamato, può essere incrementata fino ad un massimo di euro 2.724.718,83;

**Dato atto** che la spesa di personale relativa all'anno 2022 eccede la spesa teorica massima prevista per il 2022, e pertanto l'incremento massimo sostenibile dal Comune di Grosseto è dato dalla differenza tra la

spesa teorica massima prevista per l'anno 2022 e la spesa di personale relativa all'anno 2022 che risulta pari a € 1.690.187,99;

**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 funzionali 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.;

**Rilevata** la necessità di correggere l'errore materiale di cui alla delibera G.C 382/2023 ove è stato erroneamente indicato per il trimestre di incarico Ottobre / Dicembre 2023 l'importo netto dell'indennità una tantum da riconoscere al Capo Ufficio Stampa e coordinatore delle attività di informazione pari ad euro 3.320,00 oneri compresi, anziché l'importo lordo di euro 4.747,60 la cui maggiore spesa incide sul bilancio 2023, oneri compresi, per euro 1.427,60;

**Rilevato** che la spesa del personale a tempo determinato prevista per l'anno 2023 a seguito della necessaria variazione, oneri ed irap compresa, con esclusione della spesa relativa al personale di vigilanza finanziato con i proventi del codice della strada, ammonta ad € 184.458,95 ed è inferiore a quella sostenuta nell'anno 2009 pari ad € 658.004,00;

**Tenuto conto** della volontà della Giunta Comunale di modificare la macrostruttura dell'Ente anche al fine di:

- potenziare dal punto di vista qualitativo la struttura di Staff, per fronteggiare le numerose attività e competenze richieste dall'Amministrazione per la realizzazione della comunicazione istituzionale e politica ed in particolare per quello che riguarda la realizzazione e la comunicazione esterna del Programma di mandato e degli interventi previsti nel PNRR, prevedendo di inserire ai sensi dell'art. 66 del Regolamento di Organizzazione vigente, una figura dirigenziale ex 110 c.2 D. Lgs 267/2000, fuori dotazione organica, profilo il “Capo di Gabinetto”, con funzioni specialistiche ad elevato contenuto professionale anche gestionali come previste all'art. 35 comma 2 lett. f) del vigente Regolamento di Organizzazione;
- dare mandato agli uffici competenti per l'attivazione della procedura indispensabile alla individuazione del soggetto cui assegnare, funzioni apicali dirigenziali che vadano a specificarsi tra l'alto nell'ambito della comunicazione politica ed istituzionale e negli interventi previsti nel PNRR;
- prevedere una ulteriore posizione di lavoro di elevata professionalità con elevata autonomia decisionale cui conferire un incarico di Elevata Qualificazione per il Servizio Economato e Provveditorato rivedendo quanto stabilito alla lettera b), la deliberazione n. 505/2021 e ss.mm.ii;

- ricondurre l'Istituzione Le Mura all'interno del Settore Programmazione Economica così che possa più facilmente interagire con le competenze altamente specialistiche presenti all'interno del Servizio Finanziario ai fini della gestione economico/finanziaria e della predisposizione dei bilanci e dei rendiconti;

**Tenuto conto** che la spesa derivante dal conferimento dell'incarico dirigenziale a tempo determinato profilo Capo di Gabinetto, ammonta a Euro 83.194,19 indennità oneri ed IRAP compresi che troveranno copertura nel bilancio di previsione vigente nell'annualità 2024;

**Rilevato** altresì che la spesa del personale a tempo determinato prevista per l'anno 2024 a seguito della variazione, oneri ed IRAP compresa, con esclusione della spesa relativa al personale di vigilanza finanziato con i proventi del codice della strada, ammonta ad € 308.990,79 ed è inferiore a quella sostenuta nell'anno 2009 pari ad € 658.004,00;

**Tenuto conto** che:

- in data 30/11/2023 si è concretizzato sia il trasferimento per mobilità volontaria presso altra amministrazione del comparto di n.1 unità profilo Istruttore Direttivo Amministrativo assegnato al servizio Programmazione Controllo Strategico e Fundraising e di n.1 unità profilo Istruttore Amministrativo assegnata al servizio Amministrativo del Settore Sviluppo Infrastrutturale;
- il servizio amministrativo del Settore Sviluppo Infrastrutturale è stato recentemente potenziato con una unità profilo Istruttore Direttivo Amministrativo e una unità profilo Istruttore Amministrativo, e pertanto non si ritiene necessario dover procedere al turn over, realizzando così un risparmio di spesa su base annua di Euro 32.794,63 IRAP compresa che per l'anno 2023 determina un'incidenza di risparmio a bilancio pari Euro 2.732,89;
- all'interno del Servizio programmazione, Controllo Strategico e Fundraising, valutate le esigenze organizzative si ritiene di dover coprire il posto vacante con una unità appartenente all'Area degli Istruttori anziché dei Funzionari con un risparmio di spesa su base annua di Euro 2.824,34 che incide sul bilancio 2023 per Euro 235,36;

**Tenuto conto** inoltre che:

- con la programmazione delle assunzioni anno 2024 di cui alla delibera GC 382/2023, era stato previsto il potenziamento dei servizi culturali e museali andando a coprire in maniera stabile il posto Istruttore Direttivo Servizi Culturali appartenente all'area dei Funzionari ed EQ, cui attribuire anche le funzioni di Direttore Scientifico del Museo andando a consolidare un ruolo strategico;
- con decorrenza 18/09/2023 è venuto meno il rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato ex art. 110 comma 2 profilo Istruttore Direttivo Amministrativo cui erano assegnate le funzioni di Direttore del Museo MAAM, determinando al Bilancio di Previsione 2023 un risparmio nella spesa del Tempo determinato pari ad Euro 10.092,04;
- in ragione delle intervenute dimissioni, si rende necessario anticipare l'assunzione a tempo pieno e indeterminato tramite concorso pubblico per titoli ed esami per n. 1 unità profilo Istruttore Direttivo Culturale cui assegnare le funzioni di Direttore Scientifico del M.A.A.M, appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ del vigente CCNL 16/11/2022, al fine di reclutare una figura specialistica in grado di dare continuità al servizio e lavorare su obiettivi strategici per l'Amministrazione a più lungo periodo per una spesa annua stabile a bilancio 2024 pari ad Euro 35.618,97 oneri e IRAP compresi;

**Dato atto** che la spesa per su base annua afferente all'assunzione a tempo indeterminato dell'Istruttore Direttivo Servizi Culturali, troverà copertura al bilancio di previsione 2024 ed è contenuta nei limiti delle facoltà assunzionali la cui spesa massima per l'anno 2024 non deve eccedere Euro 1.690.187,99.

**Rilevato** che al 01/02/2024 sarà dato seguito al trasferimento per mobilità volontaria presso altra Amministrazione di n.1 unità profilo Istruttore Direttivo Amministrativo e alla luce di valutazioni di carattere organizzativo, si ritiene più confacente coprire l'attuale posto vacante con una unità profilo Istruttore Amministrativo determinando su base annua un risparmio di Euro 2.824,34;

**Rilevata** la necessità nelle more della copertura definitiva di un posto che si renderà vacante al Servizio Sociale, affiancare l'unità in prossima dimissione per raggiungimento dell'età pensionabile, con una unità di pari profilo, esperta in tale ambito, ricorrendo all'istituto dell'assegnazione temporanea/comando così da garantire anche nel periodo di assenza per ferie della titolare, il mantenimento delle attività in capo al predetto servizio con una spesa di personale annua di Euro 35.618,97 che troverà copertura al Bilancio di Previsione 2024 al Cap. 51020;

**Tenuto conto** che le assunzioni previste per l'anno 2023 come da delibera GC 100/2023 - 291/2023 e 382/2023, a tempo pieno e indeterminato hanno comportato incremento di spesa su base annua che rientra nei limiti ai fini del rispetto del limite massimo di Euro 1.690.187,99;

**Dato atto** che la spesa per le assunzioni del personale di vigilanza a tempo 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;

**Tenuto conto** che di quanto sopra si è data opportuna informativa alle OO.SS e RSU per la sola informazione così come previsto dall'articolo 4, comma 5, CCNL16.11.2022 nella seduta del 22 Novembre 2023;

**Dato atto** che la suddetta sottosezione 3.3 del P.I.A.O. "piano triennale del fabbisogno del personale" è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), come dettagliati nei seguenti atti programmatici:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 467/2020 con la quale è stato approvato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 129 del 29 dicembre 2022 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 – Nota di Aggiornamento;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 130 del 29 dicembre 2022 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 31/01/2023 esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2023/2025, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;
- 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;
- Delibera C.C. n. 104 del 31/07/2023 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026;
- Delibera C.C. n. 105 del 31/07/2023 con cui è stato approvato l'assestamento assestamento generale del bilancio 2023-2025 e salvaguardia degli equilibri ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 artt. 175 e 193;

- Delibera C.C. n. 134 del 29/09/2023 è stato approvato il bilancio consolidato del comune di Grosseto ai sensi dell'art. 233-bis del D.Lgs. 267/2000 e lo stesso è stato trasmesso alla BDAP in data 02/10/2023;
- Delibera C.C. n. 153/2023 con la quale sono state apportate variazioni al bilancio di previsione 2023/2025;
- Delibera C.C. n. 161/2023 con la quale sono state apportate variazioni al bilancio di previsione 2023/2025;

**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, in considerazione delle esigenze formulate dai Dirigenti, a fronte delle dimissioni intervenute o già agli atti dell'ufficio per collocamento a riposo ed in virtù delle potenzialità assunzionali, apportare le dovute modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogno di personale 2023-2025, secondo le premesse e le risultanze riportate dettagliatamente in allegato;

**Dato atto** che, alla luce di quanto sopra riportato, si rende quindi indispensabile procedere alla quinta variazione del P.I.A.O. 2023/2025, prevedendo un perfezionamento generale del Piano e un aggiornamento puntuale delle sezioni 1 Scheda Anagrafica – 2.1 Valore Pubblico – 2.2 Performance (con particolare riferimento agli obiettivi di performance organizzativa e al Piano dettagliato degli obiettivi - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogno di personale 2023-2025

**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;

**Acquisito** il prescritto parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori dei conti conservato agli atti d'Ufficio

Con voti espressi nei modi di legge;

## **DELIBERA**

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

1. di approvare la 5° variazione del PIAO 2023/2025 approvato con delibera G.C 38/2023 e ss.mm.ii., e allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale, prevedendo un perfezionamento generale del Piano e un aggiornamento puntuale delle sezioni 1 Scheda Anagrafica – 2.1 Valore Pubblico – 2.2 Performance (con particolare riferimento agli obiettivi di performance organizzativa e al Piano dettagliato degli obiettivi - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogno di personale 2023-2025;
2. di dare atto che l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025, punto 3.3 della Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano"; è conforme alle risultanze riportate nella tabella riepilogativa della sostenibilità finanziaria allegata al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;
3. 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;

4. di adeguare l'importo dell'indennità una tantum da riconoscere al Capo Ufficio Stampa e coordinatore delle attività di informazione quantificato su base annua in Euro 14.300,00, che rapportato al trimestre di incarico Ottobre/Dicembre 2023 è pari ad Euro 4.747,60 (anziché come indicato per mero errore materiale con delibera G.C 382/2023 in euro 3.320,00) oneri compresi, la cui maggiore spesa, incide sul bilancio 2023 per euro 1.427,60;
5. dare mandato agli uffici competenti per l'attivazione della procedura indispensabile alla individuazione del soggetto cui assegnare, funzioni apicali dirigenziali nell'obiettivo di potenziare dal punto di vista qualitativo la struttura di Staff, per fronteggiare le numerose attività e competenze richieste dall'Amministrazione per la realizzazione della comunicazione istituzionale e politica ed in particolare per quello che riguarda la realizzazione e la comunicazione esterna del Programma di mandato e degli interventi previsti nel PNRR, prevedendo di inserire ai sensi dell'art. 66 del Regolamento di Organizzazione vigente, una figura dirigenziale ex 110 c.2 D.Lgs 267/2000, fuori dotazione organica, profilo il "Capo di Gabinetto", con funzioni specialistiche ad elevato contenuto professionale anche gestionali come previste all'art. 35 comma 2 lett. f) del vigente Regolamento di Organizzazione;
6. di dare atto che la spesa derivante dal conferimento di incarico dirigenziale a tempo determinato comporta una spesa su base annua di Euro 83.194,19 (indennità oneri ed irap compresa) che graverà sul bilancio 2024 e seguenti e che è contenuta nel tetto di spesa ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L 78/2010;
7. di prendere atto che in data 30/11/2023 si è concretizzato il trasferimento per mobilità volontaria presso altra amministrazione del comparto di n.1 unità profilo Istruttore Direttivo Amministrativo assegnata al servizio Programmazione Controllo Strategico e Fundraising e di n.1 unità profilo Istruttore Amministrativo assegnata al servizio Amministrativo del Settore Sviluppo Infrastrutturale;
8. di dare atto che a seguito di valutazioni di carattere organizzativo, tenuto conto che il servizio amministrativo del Settore Sviluppo Infrastrutturale è stato recentemente potenziato con una unità profilo Istruttore Direttivo Amministrativo e una unità profilo Istruttore Amministrativo, non si ritiene necessario dover procedere al *turn over*, realizzando così un risparmio di spesa su base annua di Euro 32.794,63 IRAP compresa che per l'anno 2023 determina un'incidenza di risparmio a bilancio pari Euro 2.732,89;
9. di dare atto che all'interno del Servizio Programmazione Controllo Strategico e Fundraising, valutate le esigenze organizzative si ritiene di dover coprire il posto vacante con una unità appartenente all'Area degli Istruttori anziché dei Funzionari con un risparmio di spesa su base annua di Euro 2.824,34 che incide sul bilancio 2023 per Euro 235,36;
10. di dare atto che nelle more della copertura definitiva di un posto che si renderà vacante al Servizio Sociale, si ritiene necessario affiancare tale unità in prossima dimissione per raggiungimento dell'età pensionabile, con una unità di pari profilo, esperta in tale ambito, ricorrendo all'istituto dell'assegnazione temporanea/ comando così da garantire il mantenimento delle attività in capo al predetto servizio con una spesa che graverà sul bilancio 2024 per Euro 35.618,97 cap. 51020;
11. di dare mandato agli uffici di avviare le procedure finalizzate all'assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante concorso pubblico per titoli ed esami di n. 1 unità appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ del vigente CCNL 16/11/2022 profilo Istruttore Direttivo Culturale cui assegnare le funzioni di Direttore Scientifico del MAAM, al fine di reclutare una figura specialistica in grado di dare continuità al servizio e lavorare su obiettivi strategici per l'Amministrazione a più lungo periodo per una spesa annua stabile a bilancio pari ad Euro 35.618,97 IRAP compresa;
12. di dare atto che la spesa su base annua afferente all'assunzione a tempo indeterminato dell'Istruttore Direttivo Servizi Culturali per euro 35.618,97 graverà sul bilancio 2024 ed è contenuta nei limiti delle facoltà assunzionali la cui spesa massima per l'anno 2024 deve essere contenuta entro euro 1.690.187,99;
13. di dare atto che a seguito al trasferimento per mobilità volontaria presso altra Amministrazione di n.1 unità profilo Istruttore Direttivo Amministrativo, la cui decorrenza è stata concordata tra le amministrazioni al 01/02/2024, valutate le esigenze di carattere organizzativo, si ritiene più

confacente coprire l'attuale posto vacante con una unità profilo Istruttore Amministrativo determinando su base annua un risparmio di Euro 2.824,34;

14. di dare infine atto che qualora intervenissero ulteriori dimissioni volontarie dal servizio e/o risoluzioni anticipate del rapporto di lavoro, rispetto a quanto noto o programmato, successivamente alla definizione dell'istruttoria della presente variazione del PIAO, per ragioni diverse dal collocamento a riposo per raggiungimento dei requisiti pensionistici e in posizioni lavorative per le quali è necessaria l'immediata sostituzione del personale, si procederà all'attivazione delle procedure per la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatoria e/o mobilità volontaria, a invarianza di spesa, senza ulteriori necessità.
15. di dare atto che il PTFP 2023/2025 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;

Con separata votazione, espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata, all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.lgs. 267/2000 stante l'urgenza di porre in essere tutti gli atti necessari alle assunzioni previste nel presente atto di programmazione.

Letto, confermato e sottoscritto

II SINDACO  
Antonfrancesco Vivarelli Colonna  
(atto sottoscritto digitalmente)

II SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Simone Cucinotta