



UNIONE DEI COMUNI DEL COMPRESORIO NAXOS - TAORMINA
(Città Metropolitana di Messina)

-----*****-----

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

N.	4	OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA SEZIONE III DEL PIAO 2024-2026 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" E CORRELATA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE".
DEL	23/07/2024	

L'anno **duemilaventiquattro**, addì **VENTITRE**, del mese di **luglio**, alle ore **18:45** e seguenti, nella sede legale ed amministrativa dell'Unione presso la Casa Municipale del Comune di Giardini Naxos, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta dell'Unione con l'intervento dei signori:

COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
Orlando Russo - Presidente dell'Unione	x	
Stracuzzi Giorgio - Sindaco di Giardini Naxos	x	
D'Amore Rosario - Sindaco di Mongiuffi Melia	x	
Costa Alessandro - Sindaco di Letojanni	x	
Currenti Filippo - Sindaco di Gallodoro	x	
De Luca Cateno - Sindaco di Taormina		x
	PRESENTI 5	ASSENTI 1

Assume la presidenza il presidente dell'Unione **dott. Orlando Russo - Presidente dell'Unione**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dott. Filippo Patanè**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sulla proposta allegata.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

- **Vista** la proposta di deliberazione n. 4 del 07/06/2024 avente ad oggetto APPROVAZIONE DELLA SEZIONE III DEL PIAO 2024-2026 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” E CORRELATA SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE”. allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;
- **Acquisiti** i pareri espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, recepita dalla L.R. n. 48/91., come modificata dalla L.R. n. 30/2000;
- **Visto** l'O.A.EE.LL. e successive modificazioni;
- **Fatta** ogni altra opportuna considerazione in merito;
- **Ritenuto** di dover procedere all' approvazione della medesima;
- Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

- **Di approvare** la proposta di deliberazione n. 4 del 07/06/2024 avente ad oggetto APPROVAZIONE DELLA SEZIONE III DEL PIAO 2024-2026 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” E CORRELATA SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE”), allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, sia per quanto riguarda le motivazioni che la parte dispositiva.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N 4 DEL 07.06.2024

APPROVAZIONE DELLA SEZIONE III DEL PIAO 2024-2026 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" E CORRELATA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE".

Premesso che le amministrazioni, ai sensi dell'art. 2 comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità" rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";

Visto l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, in particolare:

- c.2 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance (...)"
- c.3 "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo (...), nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...)"

Visti:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, 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", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

Visto inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Atteso quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- c) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- d) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- e) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- f) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Considerato che il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi del Comune di Giardini Naxos applicabile all'Unione Comprensorio di Naxos e Taormina in forza del rinvio previsto da norma dello Statuto prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio, la Giunta è tenuta alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Dato Atto che ai sensi di quanto disposto dall'art. 32, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 le Unioni di Comuni operano con le risorse umane e strumentali conferite dai Comuni aderenti nel rispetto dei vincoli previsti dalla materia di personale;

Atteso che, in merito alla quantificazione dei limiti assunzionali di carattere finanziario, deve osservarsi:

- l'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni (C Conti. N. 4/SEZAUT/2021/QMIG);
- i vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG (C Conti. N. 4/SEZAUT/2021/QMIG)

- l'unione di comuni è direttamente soggetta ai vincoli relativi alla spesa del personale di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296 del 2006 (C. Conti n. 20/SEZAUT/2018/QMIG);
- I comuni partecipanti all'unione, diversa da quelle «obbligatorie», sono soggetti ai vincoli di cui all'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006 relativamente alla spesa di personale comprensiva della quota per il personale utilizzato dall'unione per svolgere le funzioni trasferite;
- la verifica del rispetto dei vincoli gravanti sugli enti partecipanti alle unioni non obbligatorie va condotta con il meccanismo del «ribaltamento» delineato dalla Sezione delle autonomie con deliberazione n. 8 del 2011, salvo il caso in cui gli enti coinvolti nell'Unione abbiano trasferito tutto il personale all'unione (C. Conti n. 20/SEZAUT/2018/QMIG);
- nell'agglomerato soggetto a vincolo devono essere considerate tutte le spese di personale utilizzato dall'unione. A tal fine trova applicazione l'art. 557-bis, in base al quale costituiscono spesa di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (C. Conti n. 20/SEZAUT/2018/QMIG);

Visto l'articolo 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito dalla Legge 30/07/2010, n. 122, come recentemente integrato dal D.L. 24/06/2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11/08/2014, n. 114.

Dato atto che *“ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale (...) che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”* (C. Conti n. 15/SEZAUT/2018/QMIG)

Preso Atto che all'Unione non è stata ceduta alcuna capacità assunzionale da parte degli Enti che la compongono e di conseguenza non procederà ad alcuna assunzione a tempo indeterminato;

Richiamato l'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311, come modificato dall'art. 3 comma 6-bis il D.L. 44/2023, convertito in Legge 74/2023, il quale dispone che i Comuni con popolazione inferiore a 25.000 abitanti e le Unioni di Comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali perché autorizzati dall'amministrazione di provenienza;

Considerato che

- nello scavalco c.d. d'ecedenza il lavoratore, pur restando legato al rapporto d'impiego (a tempo pieno – o parziale) con l'ente originario, svolge ulteriori prestazioni lavorative in favore di uno degli enti indicati dalla norma, in forza dell'autorizzazione data dall'amministrazione di provenienza (cfr. Sezione Controllo Regione Molise 105/2016/PAR);
- tale facoltà assunzionale introduce una deroga al principio dell'esclusività del rapporto di lavoro, mediante l'utilizzo di personale dipendente di altre amministrazioni locali, e scaturisce dalla necessità di venire incontro agli enti di ridotte dimensioni, i quali incontrano notevoli difficoltà nello svolgimento delle proprie funzioni e nell'assunzione di personale;
- Il Ministero dell'Interno, con Circolare del 21/10/2005, n. 2 (Problematiche interpretative in materia di personale dipendente dagli enti locali: art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 -legge finanziaria 2005), ha affermato che a tale fattispecie può essere applicata, “in quanto compatibile” la disciplina dettata in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, contenuta nell'art. 4, comma 7 e seguenti, del CCNL per il comparto regioni e autonomie locali del 14 settembre 2000 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), oggi trasfusa nell'art. 53, comma 7, del CCNL del 21 maggio 2018;
- l'attività richiesta presso il comune ricevente può svolgersi solo al di fuori dell'orario di lavoro ordinario e per un numero massimo di 12 ore settimanali, non potendosi superare il limite di durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario di 48 ore a settimana (vedi SRC della Lombardia, deliberazione n.118/2012/PAR);
- il personale di cui l'Ente può avvalersi deve essere già assunto con contratto di lavoro individuale a tempo pieno presso altro ente e che l'amministrazione di appartenenza deve aver rilasciato un'espressa autorizzazione (cfr. SRC della Corte dei conti dell'Umbria deliberazione n. 129/2020/PAR);
- per determinare la retribuzione da corrispondere al dipendente utilizzato, dovrà aversi riguardo al tipo di rapporto instaurato (subordinato o autonomo) tra l'Ente utilizzatore ed il dipendente; la scelta del tipo di rapporto e la sua gestione nel tempo andranno effettuate alla luce delle prescrizioni contenute nella normativa vigente e delle condizioni contenute nell'atto di autorizzazione dell'Ente di appartenenza (Corte dei Conti sez. controllo Basilicata 1/2019);
- l'Ente dovrà verificare che tale strumento risulti, tra l'altro (...) b) compatibile con i vincoli finanziari prescritti dalla normativa vigente (...) (cfr. Corte Conti, Sezione regionale Basilicata, deliberazione n. 36/2015);

Richiamata la circolare n.2/2005 del 21/10/2005 del Ministero dell'Interno, Dipartimento per gli affari interni e territoriali, nonché l'annesso parere del Consiglio di Stato sez. 1 n. 2141 del 25/05/2005, ai sensi della quale:

- la permanenza del rapporto presso l'amministrazione di appartenenza impone una particolare cura nell'applicazione delle prescrizioni stabilite a tutela della salute e della sicurezza del lavoratore in tema di orario giornaliero e settimanale;
- non risulta necessaria la stipula di un contratto di lavoro presso l'ente utilizzatore, in quanto la formula organizzativa introdotta dall'art. 1 comma 557 legge n. 311/2004 non altera la titolarità del rapporto di lavoro con il soggetto interessato;
- il rapporto di lavoro dal personale utilizzato a tempo parziale ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenze da parte dall'ente utilizzatore;
- la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale;
- I lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzatore;

Valutato che, per evidenti ragioni di bilancio, risulta opportuno che la dotazione organica dell'Unione continui ad essere costituita da personale utilizzato part-time o distaccato dai Comuni facenti parte dell'ente sovracomunale, ove prestano servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato;

Visto l'art. 53, comma 7, del D.Lgs. 30/03/2001 n.165, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre Amministrazioni Pubbliche senza la previa autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi.

Dato atto che con delibera di Giunta dell'Unione n. 5 del 3/6/2021 è stato approvato l'organigramma dell'Unione dei Comuni;

Preso atto che i Sindaci con la presente deliberazione confermano il nulla osta già rilasciato in precedenza per i dipendenti dei rispettivi Enti individuati al fine di prestare servizio presso l'Unione dei Comuni in regime di scavalco d'ecedenza art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311 e ss.mm.ii;

Ritenuto di approvare il fabbisogno del personale dell'Unione dei comuni nel rispetto dei limiti finanziari prescritti e *supra* richiamati;

Dato Atto che il fabbisogno del personale deve essere così determinato:

Area Amministrativa:

- n.1 Istruttore, profilo istruttore amministrativo, sino a n. 9 ore settimanali;
- n.1 Istruttore, profilo istruttore amministrativo, sino a n. 6 ore settimanali;

Area Finanziaria:

- n. 1 Funzionario, profilo funzionario direttivo Contabile sino a n. 9 ore settimanali;
- n.1 Istruttore, profilo istruttore amministrativo, sino a n. 6 ore settimanali;

Area Tecnica:

- n. 1 Istruttore, profilo istruttore tecnico, sino a n. 9 ore settimanali;

Dato atto che il costo complessivo del personale per il triennio 2024/2026 deve essere determinato:

- anno 2024: euro 34.588,66
- anno 2025: euro 34.588,66
- anno 2026: euro 34.588,66

Dato atto che le ore di servizio svolte per conto dell'Unione Naxos Taormina saranno retribuite a seguito di regolare timbratura appositamente svolta presso i locali assegnati all'Unione e presso ciascun Ente facente parte dell'Unione ove autorizzata la prestazione in sede o da remoto;

Ritenuto che se l'Ente decide di utilizzare autonomamente la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo (C.Conti Sez. Autonomie 23 /SEZAUT/2016/QMIG)

Vista la pronuncia della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1 del 5 gennaio 2017 secondo cui ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”

Considerato pertanto che il limite di spesa deve essere individuato nella spesa strettamente necessaria all'esercizio delle funzioni fondamentali per l'Ente così come determinato con la presente deliberazione per un costo complessivo di euro 34.588,66;

Richiamati i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale del comparto "Funzioni Locali";

Attestato che il personale viene assegnato presso l'unione in virtù dei predetti incarichi che costituiscono a tutti gli effetti un rapporto di lavoro subordinato, conferiti ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311, nel rispetto del limite finanziario fissato per le assunzioni flessibili così come *ut supra* determinato;

Richiamata la Delibera di Consiglio dell'Unione n. 8 del 16.1.2023 di approvazione del "*bilancio di previsione finanziario 2023-2025, della nota integrativa, del piano degli indicatori e dei risultati attesi del bilancio*";

Visto l'art. 163, comma 2, D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

Dato Atto che la spesa troverà copertura nel bilancio finanziario esercizio 2024, al capitolo 01.02.-1.01.01.01.0002 Missione 1 Programma 2 per la parte tabellare e al capitolo 01.02- 1.01.02.01.001 Missione 1 Programma 2 per gli oneri riflessi;

Acquisiti, sulla proposta di deliberazione, il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo in ordine alla regolarità tecnico – amministrativa e del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi di quanto previsto dall'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito dalla L.R. n. 48/91;

VISTI:

- il T.U.E.L. approvato con Decreto Lgs N. 267/2000
- il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81
- l'O.R.EE.LL.
- lo Statuto dell'Unione;
- il vigente Regolamento Uffici e Servizi;

Ritenuto dover provvedere in merito;

PROPONE DI DELIBERARE

Richiamate le premesse e le motivazioni articolare in narrativa da intendersi qui integralmente riportate e trascritte:

1. **di approvare**, nelle more della definizione del PIAO 2024/2026, la sezione III – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, contenente la sottosezione 3.3. "*Fabbisogno del personale*" dell'Unione dei Comuni, ai sensi dell'art. del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, e la correlata dotazione organica;
2. **di dare atto** che l'Unione non ha acquisito capacità assunzionale propria ceduta dai Comuni aderenti e non prevede assunzioni dirette;
3. **di dare atto** ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, che dalla ricognizione annuale, effettuata ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001, non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero di personale;
4. **di disporre** l'utilizzo della prestazione lavorativa - ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 in combinato disposto con l'art. 92 del D.Lgs. n. 267/2000, dei dipendenti sotto individuati, acquisito il relativo nulla osta dei Comuni di appartenenza, fino al 31/12/2024:

Settore Amministrativo:

- n.1 istruttore amministrativo categoria C (posizione economica ex CX), sino a n. 9 ore settimanali, Talio Sebastiana, dipendente comunale del comune di Giardini Naxos;
- n.1 istruttore amministrativo categoria C (posizione economica ex C1), sino a n. 6 ore settimanali, Giuseppina Patanè, dipendente comunale del comune di Giardini Naxos;

Settore Finanziario:

- n. 1 Funzionario Contabile, (posizione economica ex D1) sino a n. 9 ore settimanali, Dott.ssa Salvatrice Di Guardo, dipendente del Comune di Letojanni;
- n.1 istruttore amministrativo (posizione economica ex C1), sino a n. 6 ore settimanali, Patrizia Lo Monaco, dipendente comunale del comune di Mongiuffi Melia;

Area Tecnica:

- n. 1 Istruttore Tecnico (posizione economica ex C1), sino a n. 9 ore settimanali, Geom Cundari Domenica, dipendente del Comune di Castelmola;

5. **di dare atto** che:

- la prestazione lavorativa dei dipendenti individuati verrà svolta al di fuori dell'orario di servizio, fermo restando, in ogni caso, che l'orario di lavoro giornaliero e settimanale cumulati fra l'Ente di provenienza e l'Unione non potrà superare le 48 ore settimanali, in ossequio all'art. 4, D.Lgs. n. 66/2003;

- la presente autorizzazione viene prevista fino al 31/12/2024 salvo proroga per sopravvenute ed impreviste esigenze di carattere organizzativo, per il monte ore settimanale massimo autorizzato al di fuori del normale orario di servizio, in assenza di conflitto di interesse con l'Ente di appartenenza;
 - il compenso mensile da corrispondere verrà determinato proporzionalmente all'impegno lavorativo effettivamente reso in favore dell'Unione, attestato mediante sistemi di rilevazione presso l'Unione e/o i Comuni di provenienza, sulla base di quanto previsto dai contratti di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali, per le qualifiche professionali di provenienza e la posizione economica posseduta;
 - la spesa derivante dall'adozione del presente atto deliberativo è prevista e finanziata nel bilancio pluriennale 2024/2026 ed è rispettosa dei vincoli in materia di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557, della L. 27.12.2006, n. 296, nonché di vincoli di spesa in materia di assunzioni flessibili ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
6. **Di demandare** ai Settori Amministrativo e Finanziario gli adempimenti consequenziali e di competenza nel rispetto della normativa di settore e dei dipendenti pubblici;
 7. **Di imputare** la spesa occorrente al redigendo bilancio pluriennale 2024/2026, esercizio 2024, ai sensi dall'art. 163, comma 2, TUEL, come da attestazione da parte del Responsabile del Settore Finanziario, dando atto che essa troverà copertura sui seguenti capitoli:
 - .- Missione 1, programma 2, 01.02.-1.01.01.01.0002 "Emolumenti al personale";
 - .- Missione 1, programma 2, 01.02- 1.01.02.01.001 "Oneri previdenziali ed assistenziali";
 8. **di riservare** la facoltà di modificare o aggiornare la programmazione del fabbisogno in relazione a nuove e mutate esigenze dell'Unione ed in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
 9. **di trasmettere** il presente atto al Revisore Unico dei Conti al fine del rilascio del parere di competenza, dando atto che in caso positivo la sezione di cui *supra* è da intendersi approvata con efficacia dalla data della presente deliberazione;
 10. **di pubblicare** il presente atto all'Albo pretorio on-line dell'Unione e nella sezione Amministrazione trasparente ai sensi del D.Lgs. 33/2013 ed art. 18, L.R. 16 dicembre 2008, n. 22;
 11. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art 12, comma 2, della L.R. 44/91, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Il Proponente

Il Presidente dell'Unione

F. to Dott. Russo Orlando Antonino

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 5 del 3.6.2021 l'organigramma dell'Unione è stato stabilito in n. 3 aree funzionali. Il vigente Regolamento Uffici e Servizi, per norma statutaria, è quello vigente presso il Comune di Giardini Naxos. L'articolazione, suddivisa in Settori, Servizi ed Uffici, è la seguente:

Settore Amministrativo	Settore Finanziario	Settore Tecnico
Protocollo e gestione doc. Notifiche ed Albo pretorio Organi Istituzionali Affari Generali	Contabilità e bilancio	Gare e contratti Gestione sito istituzionale

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile o smart working non è una diversa tipologia di rapporto di lavoro, bensì una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche).

La disciplina di riferimento è la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli 18-24), come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni), secondo la quale il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

I lavoratori in smart working hanno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche in relazione alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività (si veda, al riguardo, la circolare INAIL n. 48/2017 File PDF - Apre in una nuova scheda (file pdf)).

Si precisa, inoltre, che le disposizioni sullo smart working si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 18, comma 3).

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art. 263 comma 4-bis che *"Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, 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, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano"*.

Il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, ha previsto la soppressione e l'assorbimento del Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124 nella presente sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Infine, con il D.M. n. 149 del 22 agosto 2022 sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione previsti dall'art. 23, primo comma, della Legge n. 81/2017 (come modificato dall'articolo 41 bis del D.L. n. 73/2022, convertito con modificazioni in L. 4 agosto 2022, n. 122) e, quindi, per inviare telematicamente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile. I datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione devono inviare le suddette comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo.

LIVELLO DI ATTUAZIONE

L'Unione, giusta deliberazione di Giunta n. 5/2021, è articolata in n. 3 Aree e vanta nel complesso un fabbisogno di n. 6 dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo determinato in regime di scavalco/convenzione (art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 – art. 23, CCNL 16.11.2022), di cui:

- Segretario dell'Unione;
- n. 1 Istruttore amministrativo titolare di E.Q;
- n. 1 Istruttore tecnico titolare di E.Q;
- n. 1 Funzionario direttivo contabile titolare di E.Q;
- n. 2 Istruttore amministrativo;

La normativa vigente prevede che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 14 L. 124/2015 come modificato dall'art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020).

I dipendenti comunali potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi di adempimenti previsti dalla normativa vigente;
- riguardano attività che non presuppongano il contatto diretto con l'utente ovvero consentono di gestirlo in modalità da remoto anche attraverso l'uso di piattaforme digitali;
- pur richiedendo relazioni con dirigenti, colleghi e utenti, possono aver luogo con la medesima efficacia anche mediante strumenti telematici e/o telefonici;

Non rientrano, pertanto, nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative: servizi che richiedono la presenza del personale per il controllo/accessi/presenza/contatto;

L'incentivo al potenziamento dell'utilizzo di forme dinamiche ed innovative per l'esecuzione della prestazione di lavoro scaturisce dalla prospettiva di:

- conciliare maggiormente il rapporto tra prestazione e tempi di vita del dipendente, organizzando modalità ed orari differenziati per i turni di lavoro;
- agganciare la valutazione della performance non più esclusivamente – come purtroppo avveniva sovente nel passato – al concetto di rispetto dell'“orario lavorativo” e di mera presenza fisica nel luogo di lavoro, bensì alla produzione di risultati concreti ed al raggiungimento di obiettivi prefissati (efficacia – efficienza) indipendentemente dal rispetto di regole e comportamenti meramente formali;
- collegare la prestazione e la valutazione dei risultati non più al rispetto di rigidi vincoli formali (orario, rispetto delle direttive superiori, zelo, etc.) ma all'“auto responsabilizzazione dei risultati” del dipendente, il quale potrà auto-organizzare le modalità delle prestazioni con maggiore autonomia e discrezionalità, nei limiti – ovviamente – delle regole organizzative interne (macro e micro);
- organizzare in maniera puntuale ed ordinata il servizio al cittadino, alternando giorni in smart working con giorni in presenza, nei quali effettuare il servizio di sportello;

La realtà organizzativa e strumentale attuale dell'Unione dei Comuni è la seguente:

- nessun dipendente, potenzialmente, può svolgere la prestazione del lavoro interamente da remoto, in base alle caratteristiche proprie ed oggettive della prestazione;
- n. 6 dipendenti che, potenzialmente, possono svolgere la prestazione del lavoro parzialmente da remoto, in base alle caratteristiche proprie ed oggettive della prestazione;

MODALITA' ATTUATIVE

L'amministrazione si propone di promuovere la modalità agile di prestazione di lavoro, individuando le risorse a cui riconoscere il diritto alla prestazione, in particolare:

- a) dipendenti a cui la normativa vigente al momento conferisce un diritto al lavoro agile o una priorità (art. 18 comma 3 bis L. n. 81/2017: donne lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.);

- b) lavoratrici in gravidanza;
- c) lavoratori in condizioni di disabilità derivante da infortunio o malattia professionale;
- d) altri lavoratori in condizione di disabilità;
- e) lavoratori che fruiscono della legge 104/1992;
- f) genitori di figli di età inferiore a 14 anni, con priorità per il genitore unico o vedovo;
- g) genitori con figli minorenni, con priorità il genitore unico o vedovo;
- h) lavoratori che risiedono in località distanti dalla sede di lavoro per un tempo di percorrenza con mezzi pubblici o privati superiori a 15 km;
- i) lavoratori con maggiore età anagrafica.

A tal uopo sarà necessario Definire un “*accordo individuale*”, nell’ambito dei servizi di incardinamento che deve avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione del contenuto della prestazione lavorativa e la definizione degli obiettivi da raggiungere con essa;
- l’orario minimo di lavoro, le fasce orarie di reperibilità e di disconnessione;
- la proprietà della dotazione tecnologica da utilizzare;
- le forme di esercizio del potere di sorveglianza e disciplinare in ordine alla prestazione lavorativa;
- le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

L’accordo individuale deve prevedere che rimane sempre concessa facoltà all’ente di recedere, per sopravvenute esigenze di servizio, nel caso di sopravvenuta impossibilità di remotizzare l’attività, nell’esercizio dei poteri disciplinari nel caso di mancata osservanza delle prescrizioni dell’accordo.

L’amministrazione si riserva di richiedere la presenza nella sede di lavoro comunale per ragioni di servizio e formazione in qualsiasi momento. La giornata di lavoro da remoto può essere revocata per ragioni di servizio. In caso di eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche, che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità, è richiesto il rientro sul posto di lavoro. Se il rientro presso la Sede di lavoro non fosse possibile, il dipendente deve utilizzare un permesso e/o ferie.

La prestazione di lavoro resa in modalità da remoto non può subire penalizzazioni ai fini della retribuzione e dei diritti inerenti; la prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio, con dovuto orario pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell’anzianità di servizio, nonché dell’applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Nelle giornate di lavoro agile, per tutto il personale, la fascia di svolgimento della prestazione lavorativa è dalle 8:00 alle 18:00; durante tale fascia di attività il lavoratore rimane contattabile per un periodo non superiore alla prestazione oraria giornaliera dovuta; per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell’orario di lavoro aggiuntive.

Il lavoratore ha diritto al riconoscimento di una fascia oraria di disconnessione che va dalle ore 20:00 alle ore 8.00; il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi; in tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l’accesso e la connessione al sistema informativo dell’Amministrazione.

L’attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell’orario di lavoro applicata al/alla dipendente, il/la quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione; il/la dipendente è comunque tenuto/a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza.

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente ha cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alle sedi comunali, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all’uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua l’incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell’espletamento del proprio lavoro. In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie e dati riservati.

Le dotazioni informatiche fornite dall’Ente devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento dell’attività lavorativa, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza né devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati; il/la lavoratore/trice è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle dotazioni fornite dall’Ente, salvo ordinaria usura derivante dall’utilizzo

La dotazione tecnologica (hardware e connessione internet) può essere di proprietà della persona, senza vincoli di fornitura da parte dell’Ente; i costi relativi alle utenze od allo svolgimento della prestazione lavorativa o le eventuali

spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non possono in alcun modo essere poste a carico dell'Amministrazione.

Si precisa:

- l'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente comunale; rapporto che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, dal contratto individuale, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'Ente;
- nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il/la lavoratore/ trice è tenuto/a ad un comportamento improntato ai principi di correttezza e buona fede, al rispetto della normativa vigente in materia di riservatezza dei dati personali, con particolare riferimento al Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Al fine di consentire l'avvio e l'implementazione delle attività lavorativa da svolgere in modalità agile l'Ente ha identificato le seguenti misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi:

- istituzione di servizi in cloud od interamente remotizzati con accesso protetto ed individualizzato;
- abilitazione piattaforme di monitoraggio tempo connessione "Remote Monitoring Software"
- informatizzazione dei servizi di inoltro istanze e domande;
- digitalizzazione dei servizi informatici mediante piattaforme predisposte dallo Stato;

MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE

Servizio	Attività
Segretario dell'Unione	<ul style="list-style-type: none"> • Attività amministrativa propedeutica allo svolgimento delle sedute di Giunta e Consiglio, alla predisposizione di atti e contratti; • Registrazione di atti e contratti;
Attività generali	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollazione atti e documenti, inserimento ed aggiornamento documenti su sito internet o sezione amministrazione trasparente; • Attività di relazione con il pubblico con particolare riferimento all'utenza telefonica e alle modalità di risposta mediante mail; • Richieste integrazioni documentali e verifiche DURC, CIG, CUP e regolarità fiscale; • attivazione procedure di conferimento di incarichi esterni; • gestione rilevazione presenze in servizio;
Settore I Amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione di atti programmatori, affidamenti, gare, attività amministrativa, pareri di competenza; • Affidamenti, gare, attività amministrativa, attività in capo ai Rup; • Alcune fasi della gestione gare: verifica requisiti ditte, ricerca fornitori, istruttoria atti di gara, inserimento e gestione piattaforma CONSIP sia per Mercato elettronico, Convenzioni Consip e Accordi quadro, pubblicazioni, compilazione schede ANAC; • Predisposizione di determine, proposte di delibera e ordinanze; • Attivazione procedure di conferimento di incarichi esterni; • Pubblicazioni albo pretorio/BUR/atti di liquidazione;
Settore II Finanziario	<ul style="list-style-type: none"> • Controllo contabile determinazioni di entrata e di spesa; • Attività di elaborazione del Bilancio di Previsione, Rendiconto di Gestione e relativi allegati; • Predisposizione di proposte deliberative; • Elaborazione di prospetti/report/resoconti necessari al monitoraggio della gestione del bilancio; • Trasmissioni telematiche obbligatorie a Bdap e Sireco; • Gestione delle fatture elettroniche di competenza e delle relative fasi di liquidazione e pagamento (emissione mandati), • Istruzione Provvedimenti di impegno (determinazioni);

	<ul style="list-style-type: none"> • Alcune fasi della gestione gare: verifica requisiti ditte, ricerca fornitori, istruttoria atti di gara, inserimento e gestione piattaforma CONSIP sia per Mercato elettronico, Convenzioni Consip e Accordi quadro, pubblicazioni, compilazione schede ANAC; • Certificazioni del credito; • Conto giudiziale agenti contabili; • Controllo contabile liquidazioni/emissione mandati di pagamento; • Predisposizione ed invio Dichiarazioni fiscali; • Invio questionario SOSE-Dati strutturali; • Definizione, elaborazione e contabilizzazione stipendi di dipendenti e amministratori, emissione mandati di pagamento; • Elaborazione modelli di pagamento; • Contabilizzazione presenze e gestione documentale ferie e permessi del personale; • Procedure rilascio autorizzazioni SUAP;
Settore III Tecnico	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione di atti programmatori, affidamenti, gare, attività amministrativa, pareri di competenza; • Predisposizione bandi da gara, verifiche di legge su ditte esterne, preparazione documenti contrattuali; • Affidamenti, gare, attività amministrativa, attività in capo ai Rup; • Alcune fasi della gestione gare: verifica requisiti ditte, ricerca fornitori, istruttoria atti di gara, inserimento e gestione piattaforma CONSIP sia per Mercato elettronico, Convenzioni Consip e Accordi quadro, pubblicazioni, compilazione schede ANAC; • Predisposizione di determine, proposte di delibera e ordinanze; • Attivazione procedure di conferimento di incarichi esterni; • Pubblicazioni albo pretorio/BUR/atti di liquidazione;

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Al fine di consentire l'avvio e l'implementazione delle attività lavorativa da svolgere in modalità agile l'Ente ha identificato le seguenti misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi:

- progressiva digitalizzazione dei servizi esterni dell'ente (App-IO, PagoPA, PDND ...)
- attivazione sistemi di connessione protetta VPN;
- attivazione sistemi di rilevazione a distanza della connessione in remoto;
- implementazione della dotazione tecnologica dell'Unione;
- implementazione del processo di formazione digitale del personale;

Al fine di autorizzare il prestatore di lavoro alla modalità agile sarà necessario Definire un "accordo individuale", nell'ambito dei servizi di incardinamento che deve avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione del contenuto della prestazione lavorativa e la definizione degli obiettivi da raggiungere con essa;
- l'orario minimo di lavoro, le fasce orarie di reperibilità e di disconnessione;
- la proprietà della dotazione tecnologica da utilizzare;
- le forme di esercizio del potere di sorveglianza e disciplinare in ordine alla prestazione lavorativa;
- le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET ANNO 1°	TARGET ANNO 2°	TARGET ANNO 3°
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No) - schema accordo individuale	-	approvazione	revisione aggiornamento	revisione aggiornamento
Unità in lavoro agile	0,00%	20%	20%	20%
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0/6	3/6	3/6	3/6

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Visti l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, in particolare:

- c.2 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance (...)”*
- c.3 *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo (...), nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”.*
- l'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, ove si dispone che nel presente PIAO è integrato il Piano dei fabbisogni di personale, ritenendosi pertanto che la presente sezione comprenda ed esaurisca a tutti gli effetti di legge il contenuto previsto dalla sopra citata normativa.

Quanto sopra premesso, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, confluito nella corrente sezione del PIAO, è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE O SITUAZIONI DI SOVRANNUMERARIETÀ (ART. 33, COMMA1, DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 E SS.MM).

L' art. 33, commi 1 e 2, del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che l'amministrazione debba verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumero, pena il divieto di effettuare nuove assunzioni ovvero instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 32, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 le Unioni di Comuni operano con le risorse umane e strumentali conferite dai Comuni aderenti nel rispetto dei vincoli previsti dalla materia di personale.

Posto che all'Unione non è stata ceduta alcuna capacità assunzionale da parte degli Enti che la compongono, la stessa non è soggetta alla valutazione delle eventuali eccedenze o situazioni di soprannumerarietà di cui all'art. 33, c.1, D.lgs. 30.3.2001, n. 165.

DETERMINAZIONE DEL LIMITE DELLA SPESA DEL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 1, COMMI 557-QUATER E 562, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296.

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale.

Ai fini dell'applicazione del comma 557 dell'art. 1, L. 296/2006, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (2011-2023) calcolando la spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali.

L'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, dispone, che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

L'unione di comuni è direttamente soggetta ai vincoli relativi alla spesa del personale di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296 del 2006. Nel rispetto dei principi di universalità del bilancio che vincola le unioni di comuni, il perimetro di spesa del personale che l'unione deve conteggiare ai fini del rispetto dei vincoli di cui all'art. 1, comma 562 della legge n. 296 del 2006, comprende gli oneri per il personale acquisito direttamente (assumendolo dall'esterno o mediante procedure di mobilità da altri enti), nonché gli oneri per il personale comunque utilizzato dall'unione.

I comuni partecipanti all'unione, diversa da quelle «obbligatorie», sono soggetti ai vincoli di cui all'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006 relativamente alla spesa di personale comprensiva della quota per il personale utilizzato dall'unione per svolgere le funzioni trasferite.

La verifica del rispetto dei vincoli gravanti sugli enti partecipanti alle unioni non obbligatorie va condotta con il meccanismo del «ribaltamento» delineato dalla Sezione delle autonomie con deliberazione n. 8 del 2011 (C-Conti), salvo il caso in cui gli enti coinvolti nell'Unione abbiano trasferito tutto il personale all'unione. In tale ultima ipotesi la verifica va fatta considerando la spesa cumulata di personale dell'unione con possibilità di compensazione delle quote di spesa di personale tra gli enti partecipanti.

(C. Conti n. 20/SEZAUT/2018/QMIG)

DETERMINAZIONE DEL LIMITE DELLA SPESA DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI CUI AL DL 78/2020.

In ordine alle assunzioni a tempo determinato l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla legge 30/07/2010, n. 122 ha previsto che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le agenzie fiscali, gli enti pubblici non economici, le università e le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite deve essere computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007- 2009

Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale (...) che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, idonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento (C. Conti n. 15/SEZAUT/2018/QMIG).

Parametro articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78
euro 34.588,66

ESCLUSIONE DALL'OBBLIGO DI DIMOSTRAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE - D.M. 17.3.2020.

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) come attuato dal D.M 17.03.2020 ha fissato il criterio di "capacità assunzionale" stabilendo che i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni (C Conti. N. 4/SEZAUT/2021/QMIG);

FABBISOGNO DEL PERSONALE

l'Unione procede alla copertura dei posti vacanti mediante l'utilizzo di personale ex art. 92 D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 1, comma 557, L. 311/2004 e/o convenzione ai sensi dell'art. 23 CCNL del 16.11.2022, nel rispetto della normativa vigente in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile:

SETTORE	QUALIFICA		COSTO
SETTORE I	a) Istruttore amm.vo E.Q.	Ore 9 settimanali	€ 7.872,07
	b) Istruttore amministrativo	Ore 6 settimanali	€ 5.247,91
SETTORE II) Funzionario contabile	Ore 9 settimanali	€ 8.348,70
) istruttore amministrativo	Ore 6 settimanali	€ 5.247,91
SETTORE III) Istruttore tecnico E.Q.	Ore 9 settimanali	€ 7.872,07

ANNO	SETTORE	FABBISOGNO
2024	SETTORE I	€ 13.119,98
	SETTORE II	€ 13.596,61
	SETTORE III	€ 7.872,07

	TOT	€ 34.588,66
2025	SETTORE I	€13.119,98
	SETTORE II	€ 13.596,61
	SETTORE III	€ 7.872,07
	TOT	€ 34.588,66
2026	SETTORE I	€ 13.119,98
	SETTORE II	€ 13.596,61
	SETTORE III	€ 7.872,07
	TOT	€ 34.588,66

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE	Profilo	Orario max aut.	Pos. Economica	Comune provenienza	
SETTORE I	Istruttore - EQ	h 9	ex C1	Giardini Naxos	Sebastiana Talio
	Istruttore amm.vo	h 6	ex C1	Giardini Naxos	Giuseppina Patane'
SETTORE II	Funzionario - EQ	h 9	ex D1	Letojanni	Salvatrice Di Guardo
	Istruttore amm.vo	h 6	ex C1	Mongiuffi Melia	Patrizia Lo Monaco
SETTORE III	Istruttore tecnico – E.Q.	h 9	ex C1	Castelmola	Domenica Cundari

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA

La spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti, nonché il limite di spesa contenuto ora nell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

Tali norme vincolistiche devono essere interpretate, secondo l'orientamento prevalente (cfr. Sez. reg. di controllo Emilia Romagna del. n. 231/2014, Sez. reg. di controllo Piemonte del. n. 102/2016, 133/2016, 138/2016), nel senso che le risorse da trasferire al Fondo dell'Unione devono essere determinate applicando il criterio del "*ribaltamento delle quote*" di pertinenza dei singoli Comuni aderenti all'Unione.

Pertanto, la costituzione del Fondo in oggetto, sotto il profilo strettamente contabile, deve risultare a "*saldo zero*" e non comportare un incremento della spesa per il trattamento accessorio (e, quindi, complessivamente, per il personale) precedentemente sostenuta dai singoli Comuni aderenti.

Pertanto l'eventuale costituzione del fondo risorse decentrate è subordinato a successivi provvedimenti degli enti aderenti che potranno provvedere decurtando la quota "*ribaltata*" sul Fondo dell'Unione, mantenendo invariata la spesa complessiva per il trattamento accessorio.

Sarà però necessario, al fine di garantire l'osservanza dei limiti di spesa in materia di trattamento accessorio contenuti nel richiamato art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, che i comuni aderenti procedano, innanzitutto, a quantificare l'ammontare complessivo delle risorse del proprio Fondo nel rispetto del limite rappresentato dal corrispondente importo determinato per l'anno 2016, provvedendo successivamente a scorporare dal proprio Fondo, a vantaggio del costituendo Fondo dell'Unione, le quote del trattamento accessorio riferibili al personale comandato/assegnato presso l'Unione.

Ai sensi dell'art. 70-sexies, c. 4, CCNL 21.05.2018, sono fatti "*salvi eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti che trasferiscono personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.*"

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

Oggetto : APPROVAZIONE DELLA SEZIONE III DEL PIAO 2024-2026 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" E CORRELATA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE".

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art.53 della legge 142/90, come recepito dall'art.1 comma 1, lettera i) della L.R. n.48/91, integrato dall'art.12 della L.R. 30/2000.

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono pare di cui al seguente prospetto:

Il Responsabile del servizio interessato: Segretario dell'Unione

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere FAVOREVOLE.

Giardini Naxos, li 07.06.2024

Il Responsabile
Il Segretario dell'Unione
F.to Avv. Filippo Patane'

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Il Responsabile dell'Ufficio contabile

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere FAVOREVOLE

Ai sensi dell'art.53 della legge 142/90, come recepito dall'art.1 comma 1, lettera i) della L.R. n.48/91, integrato dall'art.12 della L.R. 30/2000.

Giardini Naxos, li 07.06.2024

Il Responsabile
F.to Dott.ssa Salvatrice Di Guardo

Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 4 del 23/07/2024

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
**F.to Dott. Orlando
Russo**

II SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. Filippo Patane'

PUBBLICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO

Il presente verbale viene pubblicato all'Albo on-line dal _____ al _____
con il numero _____

Giardini Naxos, li 23.07.2024

Il Messo/L'addetto alla pubblicazione

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del Responsabile dell'Albo Pretorio on - line, certifica che la presente deliberazione, è stata pubblicata ai sensi dell'art. 11 comma 1 della L.R. n. 44/1991, all'Albo Pretorio on - line per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____

Giardini Naxos, li 23.07.2024

Il Responsabile dell'Albo Pretorio

Il Segretario Comunale
F.to Avv. Filippo Patane'

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale, certifica:

x	Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il _____ decorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, ai sensi dell'art.12 della L.R. 03/12/1991, n. 44.
	Che la presente deliberazione, è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell' art. 12 comma 2° della L.R. 03/12/1991, n. 44.

Giardini Naxos, li 23.07.2024

Il Segretario Comunale
**F.to Avv. Filippo
Patane'**