



# COMUNE DI TORRE PELLICE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 118**

**OGGETTO:**

**VARIAZIONE E AGGIORNAMENTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025**

L'anno **duemilaventitre**, addì **trenta**, del mese di **ottobre**, alle ore **quattordici** e minuti **venticinque**, nella sala delle riunioni, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
<b>COGNO Marco</b>	PRESIDENTE	X	
<b>ALLISIO Maurizia Margherita</b>	VICE SINDACA	X	
<b>BELLA Samuel</b>	ASSESSORE	X	
<b>BORGARELLO Giovanni</b>	ASSESSORE		X
<b>DAVIT Ornella</b>	ASSESSORE		X
<b>Totale Presenti:</b>		3	
<b>Totale Assenti:</b>			2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **SAMUEL dott.ssa Elisa** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **COGNO Marco** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

N. 118 del 30/10/2023

OGGETTO: VARIAZIONE E AGGIORNAMENTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'  
E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025

## LA GIUNTA COMUNALE

**Viste e richiamate integralmente:**

- la delibera della giunta comunale n. 172 del 07/12/2022, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 (PTFP). Verifica di eccedenze di personale – Dotazione organica”;
- la delibera della giunta comunale n. 9 del 30/01/2023, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2023-2025”;
- la delibera della giunta comunale n. 54 del 27/04/2023, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: “Variazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sezione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 (PTFP). Aggiornamento e verifica dei limiti assunzionali a seguito dell’approvazione del rendiconto relativo all’annualità 2022”;

Rilevata la necessità di apportare le modifiche di seguito indicate a diverse sezioni del PIAO:

### **SEZIONE 2.2 PERFORMANCE – Obiettivi operativi:**

**modifica piano obiettivi ai fini del recepimento** dell’art. 4 bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, con conseguente applicazione della quota minima di riduzione della retribuzione di risultato prevista dalla legge (30%) in caso di mancato rispetto dell’indicatore annuo di ritardo dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come da validazione del Nucleo di valutazione interno (verbale n. 2/23 del 27/07/2023);  
sostituzione all’allegato A:

OBIETTIVI ASSEGNATI ALL’AREA AFFARI GENERALI E TRIBUTI  
OBIETTIVI ASSEGNATI ALL’AREA ECONOMICO-FINANZIARIA  
OBIETTIVI ASSEGNATI ALL’AREA TECNICA  
OBIETTIVI ASSEGNATI ALL’AREA POLIZIA MUNICIPALE

### **SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025:**

- **misure 7 – 9 e 15** aggiornamento al 30/09/2023, come indicato nella parte evidenziata del PIAO allegato alla presente

### **SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA:**

aggiornamento organigramma al 30/09/2023

### **SEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE:**

Si è provveduto ad aggiornare la sottosezione popolandola secondo la seguente articolazione:

1. Organizzazione del lavoro agile
  - 1.1. L’innovazione organizzativa per la creazione di lavoro pubblico
  - 1.2. Quadro normativo di riferimento
  - 1.3. Definizione di lavoro agile
  - 1.4. Finalità del lavoro agile
  - 1.5. Fattori abilitanti del lavoro agile
  - 1.6. Finalità della sezione
2. Struttura della sottosezione
  - 2.1 Stato dell’arte del lavoro agile

- 2.2 Ruoli organizzativi nel lavoro agile
- 2.3 Fattori abilitanti del lavoro agile
  - 2.3.1 salute organizzativa;
  - 2.3.2 salute programmatica;
  - 2.3.3 salute professionale;
  - 2.3.4 salute e sicurezza digitale;
- 2.3.5 salute economico-finanziaria.
- 2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile 2023-2025
  - 2.5 Obiettivi del lavoro agile.

Previo confronto con i sindacati sui criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. l) del CCNL 16.11.2022, si procederà all'adozione della disciplina di dettaglio delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

### SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

- **3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale:** aggiornamento al 30/09/2023, con aggiornamento dei dati contabili a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione, come già riportati nella Dgc n. 54 del 27/04/2023;
- **3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane:** aggiornamento al 30/09/2023, come indicato nella parte evidenziata del PIAO allegato alla presente e di seguito in sintesi riportata:

#### Anno 2023:

- *procedure concluse al 30/09/2023:*
  - assunzione di **n. 1 funzionario tecnico – area dei funzionari ed elevata qualificazione**, a tempo pieno e indeterminato, mediante mobilità volontaria, con decorrenza 01/07/2023;
  - assunzione di **n. 1 istruttore amministrativo presso l'area tecnica – area degli istruttori**, a tempo pieno e indeterminato, mediante utilizzo di graduatoria di altri enti, con decorrenza 01/07/2023;
  - assunzione **n.1 istruttore di vigilanza – area degli istruttori**, mediante procedura di mobilità volontaria, a tempo pieno e indeterminato con decorrenza dal 15/09/2023;
- *programmazione prevista:*
  - assunzione di **n. 1 istruttore amministrativo presso l'area servizi generali – area degli istruttori**, a tempo pieno e indeterminato, in sostituzione dell'istruttore amministrativo il cui pensionamento è previsto al 31/10/2023, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, mobilità volontaria ex art- 30 del D.Lgs. n. 165/2001 o procedure di concorso;
  - assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato o trasferito, con medesimo profilo professionale, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità volontaria ex art- 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
  - nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):
    - il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, dell'art. 92 c. 1 del D.Lgs n. 267/2000 ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;
    - assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
    - somministrazione di lavoro a tempo determinato;
    - tirocini formativi e di inserimento lavorativo, cantieri lavoro, PPU o similari;
    - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
    - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

#### **Anno 2024:**

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato o trasferito, con medesimo profilo professionale, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità volontaria ex art- 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):
  - il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, dell'art. 92 c. 1 del D.Lgs n. 267/2000 ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;
  - assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
  - somministrazione di lavoro a tempo determinato;
  - tirocini formativi e di inserimento lavorativo, cantieri lavoro, PPU o similari;
  - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
  - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
  - comando;

#### **Anno 2025:**

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato o trasferito, con medesimo profilo professionale, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità volontaria ex art- 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):
  - il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, dell'art. 92 c. 1 del D.Lgs n. 267/2000 ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;
  - assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
  - somministrazione di lavoro a tempo determinato;
  - tirocini formativi e di inserimento lavorativo, cantieri lavoro, PPU o similari;
  - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
  - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
  - comando;
- **3.3.4 Formazione:** modifica e aggiornamento del piano di formazione come indicato nella parte evidenziata del PIAO allegato alla presente

**Vista e richiamata** integralmente la determina del Responsabile dei servizi generali n. 137 del 29/03/2023, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "CCNL 16.11.2022, art.13, commi 1 e 2 – Reinquadramenti del personale nel nuovo sistema di classificazione e attribuzione dei nuovi profili professionali";

**Considerato** che l'ente, nelle delibere di cui sopra, all'interno del suddetto piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 ha previsto:

- la possibilità, in quanto ente virtuoso, di poter incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo

2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, seppur entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso;

- che le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006, dovendo in ogni caso continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre per le restanti spese;

**Considerato** che sulla base della sopra indicata programmazione, la dotazione organica dell'ente, che rappresenta il personale in servizio alla data odierna è quella indicata nella sezione 3.3 del PIAO;

**Ricordato** inoltre che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.029.101,94 e che, per gli enti virtuosi le assunzioni a valere sul D.L. 34/2019 sono considerate oltre tale tetto;

**Considerato** che con la delibera del consiglio comunale n. 10 del 27.04.2023, esecutiva, il Comune di Torre Pellice ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2022, ai sensi dell'art. 227 D.gs. 267/2000;

Accertato, infine, in ordine alla procedura di assunzione prevista, che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dall'allegato H al PIAO;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 21 del 08.04.2019, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";
- Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/01/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si attesta che il Comune di Torre Pellice non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

**Considerato** il parere favorevole espresso sul presente atto dal revisore contabile dell'ente con parere n. 15 del 20/10/2023 registrato al protocollo dell'ente al protocollo n. 16193 del 20/10/2023;

**Visto** che, sulla proposta della seguente deliberazione, è stato acquisito il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario, del Responsabile dei Servizi Generali, del Responsabile Polizia Locale e del Responsabile del Servizio Tecnico (art. 49, c. 1, del T.U. 267/2000) per quanto concerne la regolarità tecnica e la responsabile dell'area economico finanziaria, per quanto concerne la regolarità contabile (art. 49 c. 1 del T.U. 267/2000);

**Visto** il d.lgs. 267/2000;

Con votazione unanime e favorevole resa in forma palese ai sensi di legge;

### **DELIBERA**

1. di richiamare tutto quanto indicato in premessa al fine di costituire parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di aggiornare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2023-2025, con riferimento alle seguenti sezioni:

#### **SEZIONE 2.2 PERFORMANCE – Obiettivi operativi:**

**modifica piano obiettivi ai fini del recepimento** dell'art. 4 bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, con conseguente applicazione della quota minima di riduzione della retribuzione di risultato prevista dalla legge (30%) in caso di mancato rispetto dell'indicatore annuo di ritardo dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come da validazione del Nucleo di valutazione interno (verbale n. 2/23 del 27/07/2023); sostituzione all'allegato A:

OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA AFFARI GENERALI E TRIBUTI  
OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA  
OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA TECNICA  
OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'AREA POLIZIA MUNICIPALE

### **SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025:**

- **misure 7 – 9 e 15** aggiornamento al 30/09/2023, come indicato nella parte evidenziata del PIAO allegato alla presente

### **SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA:**

aggiornamento organigramma al 30/09/2023

### **SEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE:**

Si è provveduto ad aggiornare la sottosezione popolandola secondo la seguente articolazione:

#### **3. Organizzazione del lavoro agile**

- 1.7. L'innovazione organizzativa per la creazione di lavoro pubblico
- 1.8. Quadro normativo di riferimento
- 1.9. Definizione di lavoro agile
- 1.10. Finalità del lavoro agile
- 1.11. Fattori abilitanti del lavoro agile
- 1.12. Finalità della sezione

#### **4. Struttura della sottosezione**

- 2.1 Stato dell'arte del lavoro agile
- 2.2 Ruoli organizzativi nel lavoro agile
- 2.3 Fattori abilitanti del lavoro agile
  - 2.3.1 salute organizzativa;
  - 2.3.2 salute programmatica;
  - 2.3.3 salute professionale;
  - 2.3.4 salute e sicurezza digitale;
- 2.4.5 salute economico-finanziaria.
- 2.5 Programma di sviluppo del lavoro agile 2023-2025
  - 2.5 Obiettivi del lavoro agile.

Previo confronto con i sindacati sui criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. l) del CCNL 16.11.2022, si procederà all'adozione della disciplina di dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

### **SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

- **3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale:** aggiornamento al 30/09/2023, con aggiornamento dei dati contabili a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione, come già riportati nella Dgc n. 54 del 27/04/2023;
- **3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane:** aggiornamento al 30/09/2023, come indicato nella parte evidenziata del PIAO allegato alla presente e di seguito in sintesi riportata:

#### **Anno 2023:**

- *procedure concluse al 30/09/2023:*
  - assunzione di **n. 1 funzionario tecnico – area dei funzionari ed elevata qualificazione**, a tempo pieno e indeterminato, mediante mobilità volontaria, con decorrenza 01/07/2023;

- assunzione di **n. 1 istruttore amministrativo presso l'area tecnica – area degli istruttori**, a tempo pieno e indeterminato, mediante utilizzo di graduatoria di altri enti, con decorrenza 01/07/2023;

- assunzione **n.1 istruttore di vigilanza – area degli istruttori**, mediante procedura di mobilità volontaria, a tempo pieno e indeterminato con decorrenza dal 15/09/2023;

• *programmazione prevista:*

- assunzione di **n. 1 istruttore amministrativo presso l'area servizi generali – area degli istruttori**, a tempo pieno e indeterminato, in sostituzione dell'istruttore amministrativo il cui pensionamento è previsto al 31/10/2023, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, mobilità volontaria ex art- 30 del D.Lgs. n. 165/2001 o procedure di concorso;

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato o trasferito, con medesimo profilo professionale, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità volontaria ex art- 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, dell'art. 92 c. 1 del D.Lgs n. 267/2000 ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;

- assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- tirocini formativi e di inserimento lavorativo, cantieri lavoro, PPU o similari;

- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;

- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

**Anno 2024:**

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato o trasferito, con medesimo profilo professionale, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità volontaria ex art- 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, dell'art. 92 c. 1 del D.Lgs n. 267/2000 ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;

- assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- tirocini formativi e di inserimento lavorativo, cantieri lavoro, PPU o similari;

- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;

- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

**Anno 2025:**

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato o trasferito, con medesimo profilo professionale, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità volontaria ex art- 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, dell'art. 92 c. 1 del D.Lgs n. 267/2000 ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;
- assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- tirocini formativi e di inserimento lavorativo, cantieri lavoro, PPU o similari;
- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
- comando;

**3.3.4 Formazione:** modifica e aggiornamento del piano di formazione come indicato nella parte evidenziata del PIAO allegato alla presente

3. - di sostituire l'allegato A al PIAO "Piano della performance" a seguito dell'attuazione dell'art. 4-bis, comma 2 del D.L. 13/2023 relativo al rispetto dei tempi di pagamento, che comporta, in difetto, la riduzione della retribuzione di risultato per le PO del 30%, che viene allegato alla presente deliberazione sotto la lettera A;
4. di dare atto che per effetto di quanto previsto al precedente punto 2. le sezioni del PIAO 2.2 PERFORMANCE – Obiettivi operativi, 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA, 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE, 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, risultano modificate ivi compreso l'allegato A come allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
5. di dare atto di avere proceduto con nota prot. n. 16160 del 20/10/2023 ad informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;
6. la presente deliberazione viene dichiarata, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18/8/2000, n. 267 e s.m.i., immediatamente eseguibile con il separato palese voto favorevole di tutti i presenti, stante l'urgenza di procedere con l'inserimento nel DUP.

Del che si è redatto il presente verbale.

**IL PRESIDENTE**  
Firmato digitalmente  
COGNO Marco

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Firmato digitalmente  
SAMUEL dott.ssa Elisa