



Comune di Terre Roveresche

(ente con meno di 50 dipendenti)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

- *art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;*
- *decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;*
- *decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132.*

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. 80/2021) sono:

- ⇒ assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- ⇒ migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- ⇒ procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del vigente quadro normativo di riferimento e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione e degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Secondo quanto previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, le PP.AA con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 stesso e quindi:

1) per le attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3) dello stesso D.M. n.132/2022, quanto alla mappatura dei processi si limitano all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del medesimo decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali

aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
- L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

2) per le restanti attività si limitano all'elaborazione dei contenuti previsti all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Per questo Ente pertanto lo schema riassuntivo del PIAO è il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;
-

Sezione 4 - Monitoraggio

-

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune: **TERRE ROVERESCHE**

Indirizzo: Piazzale della Ripa, n 1; 61038

Codice fiscale/Partita IVA: 02624290413

Sindaco: Dr. Sebastianelli Antonio

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023 (anno precedente): 35

Numero abitanti al 31 dicembre 2023 (anno precedente): 5236

Telefono: 072197424

Sito internet: <https://comune.terreroveresche.pu.it>

E-mail: comune.terreroveresche@provincia.ps.it

PEC: comune.terreroveresche@pecitaly.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione

2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Secondo quanto previsto dall'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, per le PP.AA con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Detta previsione trova conferma anche nel P.N.A. 2022, approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17.01.2023, il quale ribadisce quanto stabilito dal citato D.M. n.132/2022, prescrivendo che, dopo la prima adozione, è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, la sezione anticorruzione dell'ultimo Piao adottato nel caso in cui, nell'anno precedente: a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici; d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Tutto ciò, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa

Nella riunione avvenuta il 16 gennaio u.s., con la presenza dei Responsabili di Settore e del Segretario Comunale/RPCT, come risulta da apposito verbale, i predetti hanno convenuto sul fatto che per l'anno appena trascorso sussistono tutti i presupposti richiesti dalle fonti sopra richiamate per la conferma della specifica sottosezione del PIAO 2023/2025.

Anche la relazione del RPCT, redatta e pubblicata il 31 gennaio u.s., non evidenzia criticità particolari.

Per queste motivazioni viene quindi integralmente confermata la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" contenuta all'interno del PIAO 2023/2025 approvato con la deliberazione di G.C. n. 76 del 11.07.2023 con l'unica eccezione della tabella degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, la quale viene sostituita da quella qui allegata con il numero "1", per tener conto delle modifiche normative nel frattempo intervenute, in particolare per quanto riguarda la sottosezione di 1° livello "Bandi di gara e contratti", dove viene data attuazione al nuovo regime degli obblighi di pubblicazione in vigore dal 1° gennaio 2024, mentre per i dati relativi a procedure avviate prima o dopo il 1 luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31.12.2023 e a quelle avviate prima o dopo il 1 luglio 2023 e non ancora concluse alla data del 31.12.2023 trovano applicazione i provvedimenti ANAC adottati in materia.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>Sottosezione 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>La struttura organizzativa interna del Comune di Terre Roveresche è quella risultante dal prospetto allegato "2". L'organigramma delle risorse umane è invece quello risultante dal prospetto allegato "3". In esso sono indicati i dipendenti che ricoprono una posizione apicale nel ruolo di Responsabili di Settore con incarico di elevata qualificazione e il numero medio di dipendenti in servizio all'interno di ogni Settore nel triennio 2021/2023.</p>
--	---

<p>Sottosezione 3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE</p>	<p>Con il lavoro agile, la cui disciplina ha trovato da ultimo spazio nella contrattazione collettiva nazionale, si intendono perseguire i seguenti obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) migliore qualità dei servizi erogati; 2) riduzione delle assenze; 3) migliore contemperamento delle esigenze di lavoro e di vita personale; 4) maggiore benessere organizzativo. <p>Bisogna tuttavia precisare che il D.M. n. 132/2022, di attuazione del Piao, per il concreto avvio della prestazione lavorativa in modalità agile, prevede, tra l'altro, come fattori abilitanti, una piattaforma digitale, un cloud o comunque strumenti tecnologici idonei a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore.</p> <p>Nel corso del 2023 l'Ente si è dotato di una piattaforma digitale in modalità Cloud sulla quale sono stati migrati tutti gli applicativi in uso ai propri dipendenti. Entro l'anno 2024 si andrà a completare la configurazione della nuova modalità di lavoro attivando gli strumenti tecnologici idonei a garantire accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione per conservare la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni.</p> <p>Oltre agli aspetti tecnologici, sempre entro il 2024, verranno stabilite le misure organizzative e i criteri per introdurre e successivamente implementare la modalità lavorativa in questione.</p>
<p>Sottosezione 3.3 – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) d.m. 17.03.2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Il costo del personale, trattandosi di nuovo Comune originato da procedura di fusione, è determinato ai sensi dell'art. 1 comma 450 L. 190/2014 il quale recita: *“Al fine di promuovere la razionalizzazione e il contenimento della spesa degli enti locali attraverso processi di aggregazione e di gestione associata: a) ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma delle spese di personale sostenute dai singoli enti nell'anno precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato”*. Inoltre, tale articolo va rivisto alla luce dell'art. 21 comma 2-bis del D.L. 50/2017, convertito in L. 96/2017, che modificando il richiamato comma 450 in *“...fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione...”* individua un nuovo parametro cui i comuni derivanti da fusione devono far riferimento ai fini del contenimento della spesa di personale. Il limite individuato con deliberazione di giunta comunale del 27.06.2017 n. 7 quale limite di spesa per il personale del Comune di Terre Roveresche è quantificato in € **1.832.880,86**.

La programmazione del fabbisogno di personale inserita all'interno del DUPS è ora declinata, come stabilito dal DI n 80/2021, in una sezione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) da approvarsi entro 30 giorni dal termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026. Alla base si ripropone la verifica della capacità assunzionale dell'ente in base alle disposizioni attuative del decreto contenute nel D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020, entrato in vigore dal 20.04.2020, e nella successiva circolare interministeriale del 13 maggio 2020, pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11.09.2020.

Sulla base di tale nuova disciplina, 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. Il Comune di Terre Roveresche ricompreso nella fascia “E” tra 5.000 e 9.999 abitanti ha un valore soglia ricompreso tra il 26,90% e il 30,90%.

Visto il resoconto della seduta Arconet del 18 gennaio 2023 che interviene in coordinamento dei principali documenti di programmazione DUP (o nota di aggiornamento) e bilancio di previsione, si rende necessario, in coerenza con le modifiche proposte al paragrafo 8.2 e alla Faq 51 della Commissione Arconet, individuare nella SeO le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente in base alla normativa attualmente vigente.

La programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale per le annualità 2024-2026, è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie ha costituito il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e ora per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2023

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023	
unità di personale:	35
<i>di cui: in servizio:</i>	35
Contratto a tempo indeterminato	34
<i>di cui: a tempo pieno:</i>	30
<i>a tempo parziale:</i>	4
Contratto a tempo determinato	1
<i>di cui: a tempo pieno:</i>	0
<i>a tempo parziale:</i>	1

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO		
Area di inquadramento	unità di personale	Profilo professionale
FUNZIONARI ED E.Q. (<i>ex cat. D</i>)	4	n. 1 Funzionario Amministrativo
		n. 1 Istruttore Direttivo
		n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico
		n. 1 Assistente sociale
ISTRUTTORI (<i>ex cat. C</i>)	18	n. 6 Istruttore amministrativo
		n. 2 Istruttore amministrativo contabile
		n. 1 Istruttore contabile
		n. 3 Istruttore ragioniere
		n. 2 Istruttore tecnico
		n. 3 Istruttore di polizia locale
		n. 1 Istruttore ufficio di supporto agli organi
OPERATORI ESPERTI (<i>ex cat. B</i>)	13	n. 1 Collaboratore professionale
		n. 2 Coll. professionale Conducente scuolabus
		n. 1 Autista scuolabus
		n. 3 Conducente Macchine Operatrici Complesse
		n. 1 Collaboratore tecnico mastro muratore
		n. 1 Addetto manutenzione impianti tecnologici
		n. 1 Operaio specializzato
		n. 2 Esecutore amministrativo
n. 1 Aiuto-cuoca		
OPERATORI (<i>ex cat. A</i>)	0	nessuno

La ricostruzione del valore di spesa del personale in servizio, secondo l'ordinamento professionale vigente, è la seguente:

Consistenza finanziaria del personale in servizio al 31.12.2023		
AREA PROFESSIONALE	NUMERO	SPESA (€)
AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	4	214.710,77
AREA DEGLI ISTRUTTORI	18	615.129,90
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	13	370.788,96
AREA DEGLI OPERATORI	0	0,00
TOTALE	35	1.245.319,46

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

A. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

A1. Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo regime per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over con regole più flessibili basate sulla **sostenibilità finanziaria** della spesa di personale, ossia sul favorevole rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

Lo scopo che il nuovo sistema intende perseguire è quello di evitare che le politiche del personale rimangano completamente scollegate dalla capacità dei relativi bilanci di sostenerle, sollecitando indirettamente la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FCDE al fine di beneficiare di maggiori spazi assunzionali e rendere sostenibile nel tempo la spesa di personale

Le indicazioni attuative del decreto sono contenute nel D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020, entrato in vigore dal 20.04.2020, e nella successiva circolare interministeriale del 13 maggio 2020, pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11.09.2020.

Sulla base di tale nuova disciplina, 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.

Il decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 17 marzo 2020 individua:

a) le **fascie demografiche** in cui sono suddivisi i comuni ai fini dell'attuazione della disciplina:

fascia	popolazione
A	meno di 1.000 abitanti
B	da 1.000 a 1.999 abitanti
C	da 2.000 a 2.999 abitanti
D	da 3.000 a 4.999 abitanti
E	da 5.000 a 9.999 abitanti
F	da 10.000 a 59.999 abitanti
G	da 60.000 a 249.999 abitanti
H	da 250.000 a 1.499.999 abitanti
I	con 1.500.000 abitanti e oltre

b) i **valori soglia**, distinti per fascia demografica, del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti (tabella 1 e 3 del DM), secondo la seguente progressione:

fascia	popolazione	valore soglia A	valore soglia B
A	meno di 1.000 abitanti	29,5%	33,5%
B	da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%	32,6%
C	da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%	31,6%
D	da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%	31,2%
E	da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%	30,9%
F	da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%	31,0%
G	da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%	31,6%
H	da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%	32,8%
I	con 1.500.000 abitanti e oltre	25,3%	29,3%

Il rapporto di spese di personale rispetto alle entrate correnti registrato nell'ultimo rendiconto approvato, determina la collocazione del Comune in una delle seguenti situazioni:

1) **il rapporto è inferiore al valore soglia A**: il Comune può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino al raggiungimento del

rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti di cui al predetto valore soglia. In sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, gli stessi Comuni applicano le seguenti **percentuali massime di incremento** della spesa di personale rispetto a quella registrata allo stesso titolo nel 2018 (tab. 2 del DM):

fascia	popolazione	2020	2021	2022	2023	2024
A	meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	24,0%	35,0%
B	da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	24,0%	35,0%
C	da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
D	da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
E	da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
F	da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
G	da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
H	da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
I	con 1.500.000 abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

2) **il rapporto è compreso tra il valore soglia A e il valore soglia B:** il Comune non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

3) **il rapporto è superiore al valore soglia B:** il Comune adotta un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino a conseguire nel 2025 il predetto valore soglia. A decorrere dal 2025, il rapporto di spese di personale sulle entrate correnti superiore al valore soglia B, determina l'applicazione di un turn over del 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Si precisa che al Comune che si trova in questa situazione non è preclusa, di per sé, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma gli è imposta l'adozione di politiche tendenti a riportare entro il 2025 il parametro entro i valori prescritti (*Corte dei Conti sez. Sicilia, deliberazione n. 131/2020*), adottando misure quali, ad esempio, la riduzione del turn over, l'incremento delle entrate, ecc. Solo nell'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, al Comune è imposto il turn over del 30 per cento del personale che cessa dal servizio, fino al raggiungimento del valore soglia.

Per l'anno 2024 il Comune di Terre Roveresche farà registrare, secondo le risultanze pre-rendiconto 2023, un parametro di virtuosità:

COMUNE DI TERRE ROVERESCHE	Rendiconto 2018 (impegni CO)	PreRendiconto 2023 (impegni CO)
macroaggregato BDAP U.01.01.00.00.000	1.501.311,76	1.313.377,37
macroaggregato BDAP U.01.03.02.12.001	55.150,34	16.377,37
macroaggregato BDAP U.01.03.02.12.002	0,00	0,00
macroaggregato BDAP U.01.03.02.12.003	0,00	0,00
macroaggregato BDAP U.01.03.02.12.999	1.300,00	0,00
quota parte Segretario comunale in convenzione (U.01.09.01.01.001)	45.983,61	44.689,83
arretrati anni precedenti CCNL U.01.01.01.01.001 (dal 2022)	--	- 0,00
totale spesa di personale	1.603.745,71	1.374.444,57

ANNO 2024			
Entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati	FCDE bilancio 2023 assestato	Entrate correnti al netto FCDE	
2021	8.051.259,19	222.678,01	7.828.581,18
2022	7.734.617,60	222.678,01	7.511.939,59
2023	7.201.069,23	222.678,01	6.978.391,22
media entrate al netto FCDE		7.439.637,33	
spesa di personale PRE-rendiconto 2023		1.374.444,57	
media entrate al netto FCDE		7.439.637,33	
		= 18,47%	

Anche per gli anni 2025 e 2026, in prospettiva, si prevede di mantenere il rapporto di cui all'art. 1 del DM 17 marzo 2020 al di sotto del valore soglia di cui alla tab. 1 dello stesso DM:

ANNO 2025			
Entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati		FCDE bilancio 2024 assestato	Entrate correnti al netto FCDE
2022	7.734.617,60	199.344,64	7.535.272,96
2023	7.201.069,23	199.344,64	7.001.724,59
2024	7.287.949,33	199.344,64	7.088.604,59
media entrate al netto FCDE			7.208.534,08
<i>spesa di personale rendiconto (presunto) 2024</i>		1.425.954,33	= 19,78%
<i>media entrate al netto FCDE</i>		7.208.534,08	

ANNO 2026			
Entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati		FCDE bilancio 2025 assestato	Entrate correnti al netto FCDE
2023	7.201.069,23	200.398,08	7.000.671,15
2024	7.287.949,33	200.398,08	7.087.551,25
2025	7.088.249,99	200.398,08	6.887.851,91
media entrate al netto FCDE			6.992.024,77
<i>spesa di personale rendiconto (presunto) 2025</i>		1.422.342,79	= 20,34%
<i>media entrate al netto FCDE</i>		6.992.024,77	

Poiché al **31.12.2023** gli abitanti sono **5236**, il Comune di Terre Roveresche si colloca nella fascia E cui appartengono i Comuni che possono incrementare la spesa di personale:

- per l'anno 2024: nella misura del 26,0% della spesa di personale 2018
- dall'anno 2025: fino al raggiungimento del valore soglia del 26,90% inteso come rapporto della spesa per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione

	2024	2025	2026
A. Media entrate al netto FCDE	7.439.637,33	7.208.534,08	6.992.024,77
B. Valore soglia più basso tab. 1 DM	26,90%	26,90%	26,90%
C. Spesa di personale max teorica (A*B)	2.001.262,44	1.939.095,67	1.880.854,66
D. Spesa di personale ultimo rendiconto	1.374.444,57	1.425.954,33	1.422.342,79
E. Incremento max teorico (C-D)	626.817,87	513.141,34	458.511,87
F. Percentuale di incremento progressivo tab. 2 DM	26,00%	-	-
G. Spesa di personale anno 2018	1.603.745,71	-	-
H. Incremento di spesa entro il limite di tab.2 DM (G*F)	416.973,88	-	-
L. Incremento effettivo applicabile (il minore tra E ed H) CAPACITA' ASSUNZIONALE DISPONIBILE	416.973,88	513.141,34	458.511,87

A2. Verifica del rispetto del tetto di spesa di personale

L'art. 1 comma 450 della L. 23/12/2014, n. 190, come modificato dall'art. 16 comma 1-quinquies del D.L. 24/06/2016, n. 113 e dall'art. 21 comma 2-bis del D.L. 50/2017, ha fissato per i Comuni istituiti a seguito di fusione il limite di spesa per il personale non superabile prevedendo che *“Al fine di promuovere la razionalizzazione e il contenimento della spesa degli enti locali attraverso processi di aggregazione... ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media delle spese di personale sostenute dai singoli enti nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato”*.

Tale limite costituisce anche la spesa potenziale massima entro la quale pianificare i fabbisogni di personale (Corte dei Conti sez. Puglia, deliberazione n. 111/2018).

Il presente Piano rispetta, in via preventiva, il vincolo posto dalla norma sopra richiamata, secondo le seguenti risultanze:

	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101	1.419.740,47	1.389.260,24	1.380.536,42
Spese macroaggregato 102	13.350,00	6.150,00	6.150,00
Spese macroaggregato 103	84.315,85	82.209,92	82.165,65
<i>di cui reiscrizioni imputate all'esercizio successivo</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Spese macroaggregato 109	50.000,00	50.000,00	50.000,00
Totale spese di personale (A)	1.567.406,32	1.527.620,16	1.518.852,07
(-) componenti escluse	107.423,06	95.114,93	81.198,50
<i>di cui rinnovi contrattuali</i>	<i>54.669,87</i>	<i>45.823,73</i>	<i>45.407,30</i>
<i>di cui personale escluso DM 17.3.20 (C.F.)</i>	<i>33.991,20</i>	<i>33.991,20</i>	<i>33.991,20</i>
Totale componenti escluse (B)	107.423,06	95.114,93	81.198,50
Spesa di personale assoggettata al limite (A-B)	1.459.983,26	1.439.705,23	1.444.853,57
Limite di spesa	1.832.880,86	1.832.880,86	1.832.880,86
Differenza	-372.897,60	-393.175,63	-388.027,29

A3. Verifica del rispetto del tetto di spesa per lavoro flessibile

Le assunzioni di personale non a tempo indeterminato sono sottoposte al limite di spesa per contratti flessibili pari al **50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009**. Il successivo art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, ha previsto che la limitazione prevista dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006. Nel merito, la Corte dei Conti sez. Autonomie con deliberazione n. 2 del 29.01.2015, ha chiarito che tale previsione non intende eliminare il vincolo di spesa previsto dal legislatore del 2010 che comunque, anche per gli enti virtuosi, non può e superare il 100% di quella sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 quantificato in **euro 84.336,35**

Secondo quanto previsto nel presente Piano (nonché da quelli precedenti), le assunzioni con contratto di lavoro flessibile previste sono contenute entro il limite di spesa predetto:

SPESA PER ASSUNZIONI FLESSIBILI						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	costo annuo		
				2024	2025	2026
	ISTR	Istruttore ufficio supporto agli organi	Staff – Ufficio di supporto agli organi	18.290,89	18.290,89	18.290,89
01/05/2024	ISTR	Istruttore amm.vo-contabile	AA.GG servizi alla comunità e demografici	14.928,31	22.392,47	22.392,47
08/01/2024	(SOMM)	Autista scuolabus	Innovazione, progetti strategici e scuola	5.000,00	0,00	0,00
Totale spesa per assunzioni flessibili				38.219,20	40.683,36	40.683,39
Limite art. 9 comma 28 D.L. 78/2010				84.336,35	84.336,35	84.336,35

Differenza	46.117,15	43.652,99	43.652,99
------------	-----------	-----------	-----------

A4. Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. 30 marzo 2001 n 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n 183, "Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto a pena della nullità degli atti posti in essere";

La disposizione in discorso impegna la struttura amministrativa ad attivare le procedure ricognitive delle condizioni di soprannumero e di eccedenza, dettando, nel contempo, le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o soprannumerario al fine della ricollocazione dello stesso presso altra pubblica amministrazione ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Con delibera del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta Comunale n. 25 del 10.03.2017 sono state definite le modalità di rilevazione dei fabbisogni di personale e dei criteri con cui effettuare la ricognizione e l'individuazione del personale in condizione di soprannumero e di eccedenza da parte dei Responsabili di struttura organizzativa ai sensi dell'art 33 D.Lgs. 165/2001

La condizione di "soprannumero", è rilevata:

- 1) dalla presenza in servizio di personale a tempo indeterminato extra dotazione organica: non risulta in servizio personale extra dotazione organica;
- 2) dal rapporto personale dipendente/popolazione residente (in attesa dell'emanazione del decreto previsto dall'art. 16 comma 8 del D.L. 95/2012, possono essere adottate le disposizioni di cui al Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020): il Comune di Terre Roveresche al 31.12.2023 conta n. 5.236 abitanti e che pertanto il rapporto medio dipendenti-popolazione di cui al citato D.M. per i comuni di pari fascia demografica è di 1/169 (pari a 31 dipendenti). Si consideri tuttavia che le disposizioni ministeriali sono direttamente applicabili agli enti in dissesto finanziario e a quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario di cui agli artt. 243-bis e 244 e segg. del TUEL

La condizione di "eccedenza" è rilevata:

- 1) da **ragioni finanziarie**: quando è necessario ridurre la spesa del personale nel caso in cui l'ente versi in situazione strutturalmente deficitaria ai sensi dell'art. 242 e segg. del TUEL o per il superamento dei vincoli posti dall'art. 1 comma 450 della L. 190/2014, come modificato dall'art. 21 comma 2-bis D.L. 50/2017 che, per i comuni oggetto di fusione, fissa quale parametro di riferimento la spesa di personale complessivamente sostenuta nel triennio precedente la fusione (2014-2016) dai singoli enti partecipanti al procedimento di aggregazione:

	2024	2025	2026
Limite art. 1 c. 450 L. 190/2014	1.832.880,86	1.832.880,86	1.832.880,86
Spesa di personale	1.459.983,26	1.439.705,23	1.444.853,57

- 2) da **ragioni funzionali** quando sorge l'esigenza di ridurre l'organico per profili professionali specifici di un'area o di una categoria a causa di processi di riorganizzazione, semplificazione, razionalizzazione, informatizzazione, ristrutturazione dei servizi e/o decentramento/devoluzione di funzioni: dalle schede di rilevazione a firma dei Responsabili di Settore dalle quali non risultano "eccedenze per ragioni funzionali" che comportano l'attivazione delle procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art 33 del D.Lgs. n.165/2001.

In conclusione, la presente procedura di verifica ha rilevato **l'insussistenza delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale** che comporterebbero l'attivazione delle procedure previste dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

A5. Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Questa Amministrazione **non incorre** nel divieto di effettuare assunzioni in quanto non si trova in stato di dissesto o deficitarietà strutturale e ha rispettato i seguenti adempimenti:

adempimento	esito
approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PIAO) <i>art. 39 c. L. 449/1997</i> <i>art. 6 e 6-ter D.Lgs. 165/2001</i>	La relazione è allegata al PIAO 2024/2026 per la sua approvazione
invio al MEF del PTFP <i>art. 6-ter D.Lgs. 165/2001</i> <i>circolare RGS n. 18/2018</i>	rispettato -
ricognizione annuale del personale in eccedenza e soprannumero <i>art. 33 c. 1 D.Lgs. 165/2001</i> <i>circolare Funzione Pubblica n. 4/2014</i>	ricognizione integrata nel PIAO 2023-2025 approvata con deliberazione GC n. 76 del 11.07.2023 e che si ritiene valida fino al 2025
adozione del piano delle azioni positive <i>art. 1 comma 48 D.Lgs. 198/2006</i>	PAP 2023-2025 approvato con delib. G.C. n. 38 del 20.04.2023 e valido fino al 2025
adozione del piano della performance <i>art. 10 D.Lgs. 150/2009</i> <i>art. 169 c. 3-bis D.Lgs. 267/2000</i>	Piano della performance – proposta GC n. 29 del 14.03.2024
obbligo di contenimento della spesa di personale <i>art. 1 comma 450 L. 190/2014</i> <i>art. 21 comma 2-bis D.L. 50/2017</i>	Rispettato -
rispetto dei termini per l'approvazione ed invio al BDAP del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato <i>art. 9 c. 1-quinquies D.L. 113/2016</i>	<u>Bilancio di previsione 2024-2026</u> approvato con delib. C.C. n. 78 del 28.12.2023 e inviato a BDAP il 02.01.2024 <u>Rendiconto 2022</u> approvato con delib. C.C. n. 14 del 04.05.2023 e inviato a BDAP il 11.05.2023 <u>Rendiconto 2023</u> termine per l'approvazione 30.04.2024 <u>Bilancio consolidato</u> : con deliberazione GC n. 139 del 13.10.2022 il Comune di Terre Roveresche ha esercitato l'opzione ai sensi dell'art. 233-bis del TUEL di non redigere la contabilità economico-patrimoniale
comunicazione degli spazi finanziari di cui l'ente ha beneficiato in attuazione dei patti di solidarietà <i>art. 1 comma 508 L. 232/2016</i> <i>DPCM 21/2017</i>	Rispettato -
certificazione dei crediti nei confronti della PA <i>art. 9 comma 3-bis D.L. 185/2008</i>	Rispettato -

B. Dinamica delle cessazioni

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 03.02.2018, esecutiva, al fine di favorire il ricambio generazionale, e l'adattamento della dotazione organica alle nuove necessità organizzative dettate dai processi di innovazione metodologica e tecnologica, l'Ente ha deciso di avvalersi della facoltà prevista dell'art. 72 comma 11 D.L. 112/2008 di esercitare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti del personale che matura, a qualsiasi titolo, il diritto alla percezione del trattamento pensionistico.

Alla luce delle informazioni disponibili e nel contesto del quadro normativo vigente, nel triennio sono previste le seguenti cessazioni:

ANNO 2024						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	minor costo annuo		
				2024	2025	2026
01/04/2024	ISTR	Istruttore amministrativo	AA.GG servizi alla comunità e demografici	-26.636,91	-38.252,23	-38.252,23
01/04/2024	OPES	Operaio specializzato	OOPP, patrimonio, governo del territorio, ambiente	-26.381,34	-35.239,31	-35.239,31
01/05/2024	ISTR	Istruttore amministrativo	AA.GG servizi alla comunità e demografici	-26.037,93	-39.056,89	-39.056,89
01/12/2024	FUNZ	Funzionario amministrativo	AA.GG servizi alla comunità e demografici	-4.414,53	-52.119,93	-52.119,93

ANNO 2025						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	minor costo annuo		
				2024	2025	2026
01/02/2025	ISTR	Istruttore amministrativo	AA.GG servizi alla comunità e demografici		-35.467,60	-38.759,51
01/02/2025	ISTR	Istr amm.vo-contabile (part-time)	Economico-finanziario		-29.670,55	-32.424,41

ANNO 2026						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	minor costo annuo		
				2024	2025	2026
Non sono previste cessazioni						0

C. Evoluzione dei fabbisogni

A seguito del confronto fra i Responsabili di Settore organizzativo e l'amministrazione comunale, dopo un'attenta valutazione, delle funzioni istituzionali da assicurare, degli obiettivi prioritari da perseguire e delle cessazioni dal servizio di alcune unità di personale nel prossimo triennio, come sopra indicate, alle quali non si può far fronte con riorganizzazioni dei servizi, è emersa la necessità di definire il piano del fabbisogno triennale di personale 2024-2026 come sotto indicato:

ANNO 2024

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Nel corso dell'anno 2024 si sono perfezionate n. 2 assunzioni già previste nel precedente Piano e le cui procedure erano iniziate nell'anno 2023:

- **COLLABORATORE PROFESSIONALE CONDUCENTE SCUOLABUS**, Area degli Operatori Esperti, presso il Settore V. Decorrenza: dal 08.01.2024. Modalità: Acquisizione dall'esterno mediante procedure di interpello ex art. 3-bis D.L. 80/2021
- **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE**, Area degli Istruttori, presso il Settore I. Decorrenza: dal 01.02.2024. Modalità: Acquisizione dall'esterno mediante procedure di interpello ex art. 3-bis D.L. 80/2021

Inoltre, sono previste le seguenti assunzioni, non già contemplate dal precedente Piano in quanto conseguenti a nuove esigenze:

- **COLL.TECNICO MASTRO MURATORE**, Area degli Operatori Esperti, presso il Settore III. Decorrenza presunta: dal 01.03.2024. Modalità: scorrimento graduatoria di selezione pubblica approvata con determinazione del Responsabile SEF n. 160 del 08.11.2023, avvalendosi della previsione di cui all'art. 17 comma 1-bis della L. 162/2019 che, al fine di agevolare le

assunzioni negli enti locali, prevede la possibilità di derogare all'impedimento contenuto nell'art. 91 comma 4 del D.Lgs. 165/2001 che non consente lo scorrimento delle graduatorie ancora valide ed efficaci per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

Esigenza: Potenziamento squadra Operai esterni.

- **COLL. PROFESSIONALE CONDUCENTE SCUOLABUS**, Area degli Operatori Esperti, presso il Settore V.
Decorrenza presunta: dal 01.03.2024.
Modalità: Attivazione procedura di interpello ex art. 3-bis D.L. 80/2021.
Esigenza: Sostituzione di dipendente dimissionario
- **ISTRUTTORE DIRETTIVO**, Area dei Funzionari ed EQ, presso il Settore I.
Decorrenza presunta: 01.12.2024.
Modalità: Acquisizione dall'esterno mediante procedure di interpello ex art. 3-bis D.L. 80/2021.
Esigenza: Sostituzione di dipendente la cui cessazione è prevista in pari data.

Al fine di ridurre i tempi di reclutamento, per tutte le procedure previste da realizzarsi nell'anno 2024 si ricorrerà alla facoltà concessa dall'art. 3 comma 8 della L. 56/2019, come modificato dall'art. 1 comma 14-bis del D.L. 80/2021, che prevede la possibilità di dar corso alle assunzioni, senza il previo svolgimento della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001.

ANNO 2024						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	costo annuo		
				2024	2025	2026
08/01/2024	OPES	Coll.prof.le cond.scuolabus	Innovazione, progetti strategici, scuola	27.185,07	27.792,56	27.792,56
01/02/2024	ISTR	Istruttore amm.vo-contabile	AA.GG servizi alla comunità e demografici	30.290,47	33.192,55	33.192,55
01/03/2024	OPES	Coll.tecnico muratore	OOPP, patrimonio, governo del territorio, ambiente	24.706,09	29.647,31	29.647,31
01/03/2024	OPES	Coll.prof.le cond.scuolabus	Innovazione, progetti strategici, scuola	23.160,47	27.792,56	27.792,56
01/12/2024	FUNZ	Istruttore direttivo	AA.GG servizi alla comunità e demografici	4.414,53	52.119,93	52.119,93

In armonia con i principi di efficienza, efficacia ed economicità, si stabilisce che, senza necessità di modificare/integrare il presente Piano, qualora nel corso dell'anno 2024 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area professionale, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

Poiché il Comune di Terre Roveresche ha stipulato con l'Unione Montana Alta valle del Metauro l'Accordo ex art. 3-bis D.L. 80/2021 per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione, la procedura di interpello è la modalità preferita di reclutamento. Tuttavia non sono precluse altre modalità di acquisizione di personale al ricorrere di circostanze che rendano più agevoli, efficienti, economiche e/o trasparenti le assunzioni quali:

- utilizzo graduatorie formate da altre pubbliche amministrazioni (L. 350/2003);
- mobilità per interscambio (DPCM 325/1988)
- concorso pubblico

L'utilizzo di una diversa modalità di reclutamento non comporta la modifica del presente Piano ma dovrà essere debitamente motivata nell'atto di indizione della procedura e non dovrà comportare oneri aggiuntivi per l'Amministrazione.

PERSONALE NON A TEMPO INDETERMINATO

Alla data di adozione del presente Piano, sono attive le seguenti forme di lavoro flessibile:

- **ISTRUTTORE UFFICIO DI SUPPORTO AGLI ORGANI**, Area degli Istruttori presso la struttura di Staff "Ufficio di supporto agli organi" ex art. 90 del TUEL.
Tipologia: contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 90 TUEL.
data inizio: 17.07.2023
data fine: fino alla cessazione per qualsiasi motivo dell'attuale Sindaco pro-tempore
- **AUTISTA SCUOLABUS**, presso il Settore V
Tipologia: contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ex art. 30 e segg. D.Lgs. 81/2015.
data inizio: 08.01.2024
data fine: fino alla copertura a tempo indeterminato del posto, presumibilmente entro la fine del primo semestre 2024.
Esigenza: Sostituzione di dipendente dimissionario.

Nell'anno 2024 si prevede di attivare le seguenti assunzioni di personale non a tempo indeterminato:

- **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE**, Area degli Istruttori, presso il Settore I.
 Modalità di reclutamento: Attivazione procedura di interpello ex art. 3-bis D.L. 80/2021
 Tipologia: contratto di lavoro a tempo determinato a tempo parziale 24/36 ore settimanali
 data inizio presunta: dal 01.05.2024
 data fine presunta: 30.04.2026
 Esigenza: Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto

SPESA PER ASSUNZIONI FLESSIBILI						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	costo annuo		
				2024	2025	2026
	ISTR	Istruttore ufficio supporto agli organi	Staff – Ufficio di supporto agli organi	18.290,89	18.290,89	18.290,89
01/05/2024	ISTR	Istruttore amm.vo-contabile	AA.GG servizi alla comunità e demografici	14.928,31	22.392,47	22.392,47
08/01/2024	(SOMM)	Autista scuolabus	Innovazione, progetti strategici e scuola	5.000,00	0,00	0,00
Totale spesa per assunzioni flessibili				38.219,20	40.683,36	40.683,39

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Con determinazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario n. 8 del 12.01.2024 è stata effettuata la ricognizione del numero delle assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 e, appurato il rispetto delle quote di riserva previste dall'art. 3 della L. 68/99, si è dato atto che il Comune di Terre Roveresche non è tenuto ad attivare le procedure previste dall'art. 7 del D.L. 101/2013.

UTILIZZI TEMPORANEI, COMANDI, CONVENZIONI

Nel triennio 2024-2026 NON SONO PREVISTE forme di utilizzo temporaneo di personale.

PROGRESSIONI DI CARRIERA

Nel corso dell'anno 2024 saranno attivate n. 3 progressioni verticali "in deroga" previste dall'art. 13 del CCNL 16 novembre 2022:

- n. 1 **ISTRUTTORE DIRETTIVO**, Area dei Funzionari ed EQ, presso il Settore II.
Decorrenza presunta: dal 01.09.2024.
- n. 1 **ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE**, Area dei Funzionari ed EQ presso il Settore IV
Decorrenza presunta: dal 01.09.2024.
- n. 1 **ISTRUTTORE DIRETTIVO**, Area dei Funzionari ed EQ, presso il Settore V.
Decorrenza presunta: dal 01.09.2024.

Le progressioni previste sono interamente finanziate con le risorse di cui all'art. 1 c. 612 L. 234/2021 (0,55% del monte salari 2018) e pertanto non è necessario riservare almeno il 50% dei posti all'accesso all'esterno (ARAN CFL_209, condiviso con DFP e RGS).

ANNO 2024 – PROGRESSIONI DI CARRIERA						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	Maggior costo annuo		
				2024	2025	2026

01/09/2024	FUNZ	Istruttore direttivo	Economico-Finanziario	891,48	2.674,43	2.674,43
01/09/2024	FUNZ	Istruttore direttivo di P.L.	Polizia locale	891,48	2.674,43	2.674,43
01/09/2024	FUNZ	Istruttore direttivo	Innovazione, progetti strategici e scuola	891,48	2.674,43	2.674,43

ANNO 2025

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Nel corso dell'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni, già contemplate dal precedente Piano e con questa confermate:

- **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE**, Area degli Istruttori, presso il Settore I.
Decorrenza presunta: dal 01.01.2025.
Modalità: Attivazione procedura di interpello ex art. 3-bis D.L. 80/2021.
Esigenza: Sostituzione di dipendente che cessa dal servizio
- **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE**, Area degli Istruttori, presso il Settore II.
Decorrenza presunta: dal 01.01.2025.
Modalità: Attivazione procedura di interpello ex art. 3-bis D.L. 80/2021.

Al fine di ridurre i tempi di reclutamento, per tutte le procedure previste da realizzarsi nell'anno 2025 si ricorrerà alla facoltà concessa dall'art. 3 comma 8 della L. 56/2019, come modificato dall'art. 1 comma 14-bis del D.L. 80/2021, che prevede la possibilità di dar corso alle assunzioni, senza il previo svolgimento della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001.

ANNO 2025 – ASSUNZIONI						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	costo annuo		
				2024	2025	2026
01/01/2025	ISTR	Istruttore amm.vo-contabile	AA.GG servizi alla comunità e demografici		33.192,55	33.192,55
01/01/2025	ISTR	Istruttore amm.vo-contabile	Economico-finanziario		33.192,55	33.192,55

Per l'anno 2025 non sono previste assunzioni di personale non a tempo indeterminato, né il ricorso all'utilizzo di personale in posizione di comando/convenzione/scavalco.

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, la ricognizione sarà effettuata ai sensi della L. 68/99 entro il mese di gennaio 2026 con riferimento alla situazione occupazionale al 31.12.2025.

ANNO 2026

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2026 non sono previste assunzioni

ANNO 2026						
decorrenza	Area professionale	Profilo professionale	Settore di appartenenza	costo annuo		
				2024	2025	2026
Non sono previste assunzioni						0

Per l'anno 2026 non sono previste assunzioni di personale non a tempo indeterminato, né il ricorso all'utilizzo di personale in posizione di comando/convenzione/scavalco.

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, la ricognizione sarà effettuata ai sensi della L. 68/99 entro il mese di gennaio 2027 con riferimento alla situazione occupazionale al 31.12.2026.

Sezione 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del D.M. n. 132/2022 sarà effettuato:

- a) secondo le modalità indicate nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023/2025 quanto alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- b) su base triennale dal Nucleo di valutazione relativamente alla coerenza degli obiettivi di performance con quanto definito nella Sezione "Organizzazione e capitale umano".