



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA  
PROVINCIA DI BERGAMO

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**2024 – 2026**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,  
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

*Allegato A alla deliberazione della Giunta Comunale n. 32/2024*

## **Indice**

<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>Riferimenti normativi.....</b>	<b>3</b>
<b>Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025.....</b>	<b>5</b>

- **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
- **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
- **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
- **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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 quindi 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.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, 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 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno salvo proroghe (*art. 8, comma 2, del D.M. n. 132/2022 prevede che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione di bilanci. In base al tenore letterale della norma, il suddetto differimento risulta pertanto correlato al termine di approvazione dei bilanci (l'inciso recita testualmente: "il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto, è differito di trenta giorni successivo a quello di approvazione dei bilanci") e non alla data di approvazione del bilancio nel singolo Ente, per cui, in considerazione del differimento al 15/03/2024 del termine di approvazione del bilancio 2024-2026 (decreto Ministro dell'Interno del 22/12/2023), il termine per l'approvazione del Piao deve ritenersi prorogato al 14/04/2024.*)

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024/2026

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Castione della Presolana \_\_

Indirizzo: Piazza Roma, 3 – 24020 Castione della Presolana

Codice fiscale/Partita IVA: 00326070166

Sindaco: Angelo Migliorati

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023) per unità: 18 di cui p.t. n. 6  
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023) secondo il metodo tab. 12 Conto annuale del personale (cedolini): n. 16,08.

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2023): 3.287

Telefono: 034660017

Sito internet: [www.comune.castione.bg.it](http://www.comune.castione.bg.it)

E-mail: [info@comune.castione.bg.it](mailto:info@comune.castione.bg.it)

PEC: [comune.castionedellapresolana@cert.legalmail.it](mailto:comune.castionedellapresolana@cert.legalmail.it)

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.2 Performance

Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024/2026. Assegnazione risorse finanziarie e obiettivi di gestione, di cui alla deliberazione della G.C. n. 1/2024

Piano della Performance di cui alla scheda allegata

Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024 – 2026 di cui alla scheda allegata

#### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 di cui alla scheda allegata

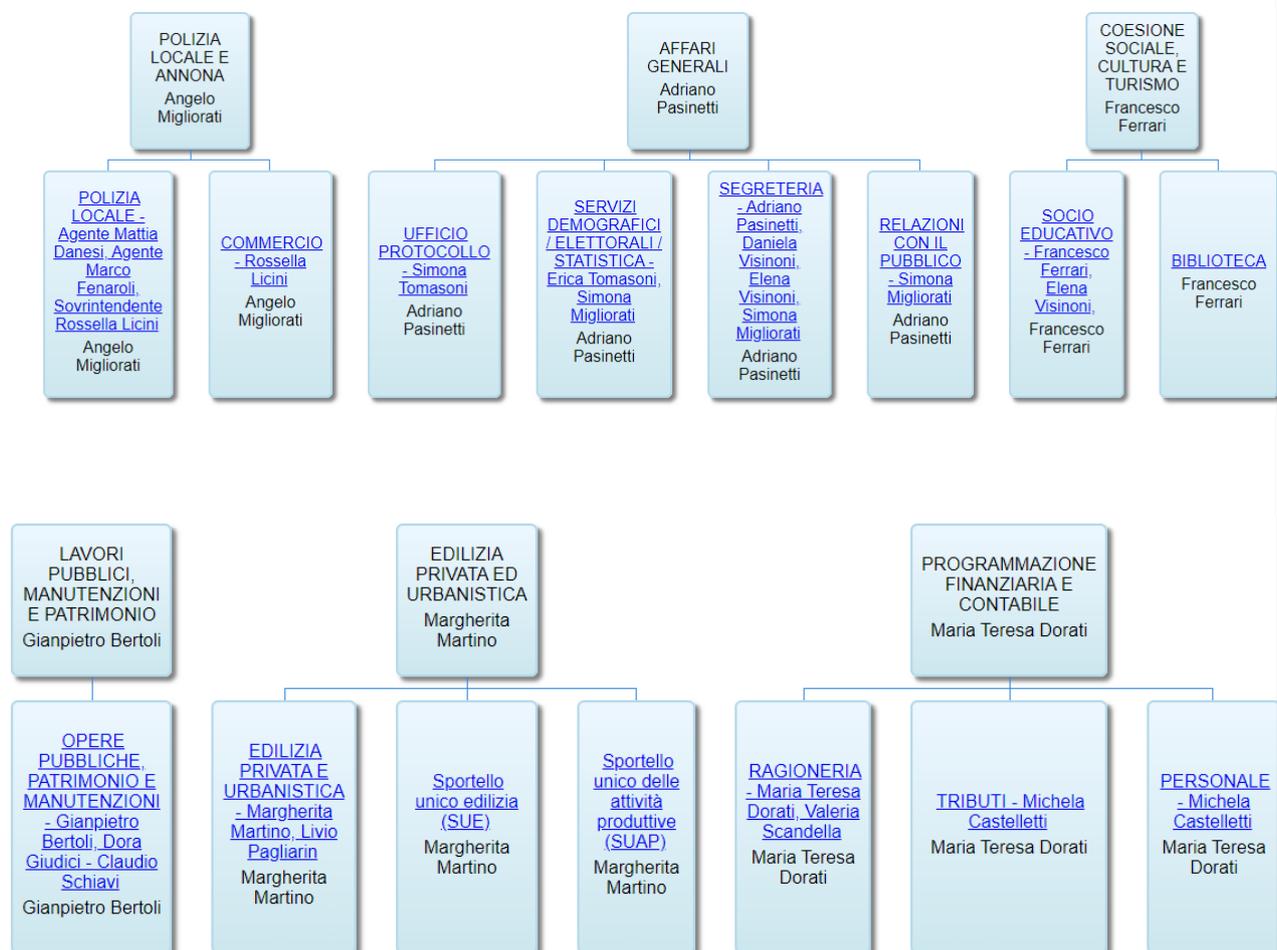
## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

Il Comune di Castione della Presolana esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

La struttura organizzativa del Comune di Castione della Presolana è articolata in sei aree operative ciascuna coordinata da un titolare di Elevata Qualificazione.

#### 3.1.1 Organigramma



**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:**

TOTALE: n. 18 unità di personale

*di cui:*

n. 18 a tempo indeterminato

n. = a tempo determinato

n. 12 a tempo pieno

n. 6 a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

n. 5 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

*così articolate:*

n. 5 con profilo di funzionario tecnico-amministrativo

n. 13 Area degli istruttori

*così articolate:*

n. 1 con profilo di istruttore amministrativo

n. 7 con profilo di istruttore tecnico-amministrativo

n. 2 con profilo di istruttore tecnico

n. 3 con profilo di istruttore – Agente di polizia locale

**3.1.2 Dotazione organica e personale in servizio – inquadramento contrattuale e profilo professionale**

Dipendenti in servizio per area	Personale in servizio al 30/03/2024			
	Area degli istruttori	di cui partime	Area dei funzionari	di cui partime
Affari generali	4	3	1	0
Lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio	2	1	1	0
Edilizia privata ed urbanistica	1	0	1	0
Programmazione finanziaria e contabile	2	1	1	0
Coesione sociale, cultura e turismo	1	1	1	0
Polizia Locale e annona	3	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

**Nuovi profili di ruolo**

Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, entrato in vigore il 1° aprile 2023 si rimanda all'orientamento applicativo Aran CFC110 che prevede:

*“In considerazione dei tempi di adozione dettati dalle norme, la stesura del Piano integrato di attività e organizzazione relativo al periodo 2023 2025 (cd. PIAO) è avvenuta sulla base del sistema di classificazione del personale vigente alla data di adozione dello stesso. All'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, in ragione del fatto che il nuovo inquadramento del personale avviene sulla base della tabella 2 del CCNL 9 maggio 2022 di trasposizione automatica “orizzontale” accompagnata da una tabella di confluenza “automatica” tra vecchi profili professionali e nuove famiglie professionali da definire in sede di contrattazione integrativa (cfr. orientamento applicativo Aran n. 23), si ritiene che non sia necessaria una modifica del PIAO. Le amministrazioni potranno tuttavia definire, per scopi meramente ricognitivi, un documento (da formalizzare con le modalità ritenute più coerenti con i propri ordinamenti e in coerenza delle eventuali indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Ragioneria generale dello Stato) che dia atto della*

*trasposizione avvenuta e che esprima, nell'ambito delle nuove famiglie, il fabbisogno precedentemente definito sui profili. E' fatto salvo ovviamente il caso in cui siano state individuate nuove famiglie professionali, che non trovino corrispondenza in alcuno dei vecchi profili e sulle quali sia emerso, nel frattempo, un fabbisogno che non era stato preso in considerazione nel PIAO precedentemente approvato”.*

### **3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio nel triennio 2024/2026**

- Area affari generali: 05
- Area programmazione finanziaria e contabile: 03
- Area coesione sociale, cultura e turismo: 02
- Area lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio: 03
- Area edilizia privata ed urbanistica: 02
- Area polizia locale e annona: 03

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Si ritiene opportuno applicare la normativa vigente di settore e si rimanda l'adozione di un apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di Personale**

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) rappresenta il documento di programmazione relativo alla dinamica delle risorse umane dell'Ente. Si tratta di un documento “dinamico” e suscettibile di adeguamenti in quanto basato su valutazioni per loro natura affette da un certo grado di aleatorietà e imprevedibilità. Il PTFP nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, ha dovuto tuttavia tener conto dei limiti alle capacità assunzionali che la normativa vigente introduce.

Esso, in particolare, indica la consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione in base al fabbisogno programmato nei vari ambiti di attività, tenendo conto anche delle prevedibili (e non prevedibili) cessazioni di personale

Il legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D Lgs. 165/2001, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale.

Si rinvia alla precedente sezione 3.1 “Organizzazione e capitale umano” del presente PIAO 2024/2026 per i dettagli della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, nonché alla composizione ed articolazione.

### **Normativa generale**

- Art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale 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 e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale"*;
- Art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale"*;
- Art. 6 del Dlgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: 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, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- Art. 33 del Dlgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale.

### **3.3.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa– art. 33, c.2, DL 34/2019**

L'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (*comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8*) ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni.

La normativa sopra citata, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (*cf. art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con Legge 11/08/2014 n. 114*) introduce una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Al suddetto art. 33 sono seguiti il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze nonché la Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno.

Con il sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 viene mutata e superata la previgente disciplina in ordine alla possibilità di coprire i posti con l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. n. 165/2001: il superamento delle regole assunzionali basate sul turn-over e l'introduzione del sistema basato sulla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 consente di superare il precedente principio della "neutralità" della mobilità volontaria, dal momento che anche tali assunzioni comportano una spesa a carico del bilancio, e ne va quindi valutato l'impatto sul nuovo sistema assunzionale basato appunto sulla sostenibilità finanziaria, al pari di tutte le altre assunzioni.

### 3.3.2 Il principio di contenimento della spesa

Per gli enti locali continua ad essere operante l'obbligo di adeguarsi al principio di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, l. n. 296/2006), ed il parametro di riferimento per attuare il predetto principio continua ad essere il **valore medio del triennio 2011-2012-2013** (art. 3, comma 5- bis, DL n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014) se pur con opportuni adeguamenti derivanti dal riconoscimento di poter incrementare la spesa del personale ai sensi dell'art 7 del D.M. 17/03/2020.

In effetti tale articolo specifica che per gli enti virtuosi, che si collocano quindi al di sotto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti, **la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del citato DM 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557- quater della Legge 296/2006.**

### 3.3.3 Definizione facoltà assunzionali nel 2024 – aggiornamento con l'ultimo rendiconto approvato (=2023 schema di rendiconto)

Come già indicato al precedente punto 3.3.1., l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il suddetto art. 33 comma 2 e l'articolo 2 del DM 17 marzo 2020, nell'individuare il documento contabile ufficiale da cui trarre i dati necessari per la verifica dei valori soglia fanno riferimento all'ultimo rendiconto approvato. L'articolo 227 comma 2 del Dlgs. 267 / 2000 stabilisce che il rendiconto della gestione di un anno va approvato entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Il Comune di Castione della Presolana ha approvato lo schema di rendiconto dell'esercizio 2023 con deliberazione C.C. n. 22 del 26/03/2024, pertanto, è a questo che ci si deve riferire, fino all'approvazione del rendiconto 2024, per la verifica che il valore soglia rientri nei limiti del 27,20% (rif. Tab. 1 del DM).

Verificato che **l'Ente si colloca in prima fascia tra i cd. Enti virtuosi**, avendo un valore soglia per fascia demografica, pari al rapporto tra spesa di personale rispetto alle entrate correnti pari al **13,54%** a cui corrisponde una spesa potenziale massima pari a € **1.691.871,23**, come da seguente prospetto contabile:

entrate correnti	2021	2022	2023	media del triennio
titolo 1	5.349.713,22	5.467.156,47	5.759.377,16	5.525.415,62
titolo 2	406.225,17	306.510,36	288.728,63	333.821,39
titolo 3	569.416,77	616.351,91	1.012.984,80	732.917,83
<b>somma</b>	<b>6.325.355,16</b>	<b>6.390.018,74</b>	<b>7.061.090,59</b>	<b>6.592.154,83</b>
FCDE ultima annualità rilevata - (parte corrente) imposto assestato 2023 (cap 2152)				372.040,00
<b>A - Media entrate correnti al netto FCDE</b>				<b>6.220.114,83</b>
<b>B - Spesa rendiconto 2023</b>				
<i>macroaggregato 01 - spesa di personale</i>			842.205,30	842.205,30
<i>attività funzioni tecniche (C.Conti lombardia del n. 73/2021) (-)</i>			-	
<i> rimborso spese da altri enti per convenzione servizio segreteria</i>			-	
<b>C - Incidenza spesa di personale rendiconto 2023 su media entrate correnti nette (B/A)</b>				<b>13,54%</b>
<b>D - Soglia massima spesa di personale per fascia demografica di appartenenza</b>				<b>27,20%</b>
E - Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia D				1.691.871,23
Differenza tra valore soglia e spesa di personale = incremento entro la soglia massima (E-B)				849.665,93

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia (cd enti virtuosi) è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia.

Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale che, **per l'anno 2024, è pari al 28,00% fermo restando il rispetto del valore soglia.**

	2024
F - Percentuale massima di incremento annuo della spesa di personale per enti virtuosi - art 5 DPCM 17/03/2020 (rispetto alla spesa 2018)	28%
G - spesa di personale 2018	671.815,44
<b>H - Incremento massimo di spesa di personale (F*G)</b>	<b>188.108,32</b>
I - Spesa di personale 2018 + incremento massimo consentito (G+H)	859.923,76
<b>L - LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE - minor valore tra I e E</b>	<b>859.923,76</b>

Nel caso del Comune di Castione della Presolana il limite massimo di spesa annuale 1.691,871,23 (E) risulta superiore all'incremento massimo consentito dall'art. 5 comma 1 del DPCM del 17/03/2020 (I). Di conseguenza l'incremento massimo di personale 2024 non può essere derogato.

Nel corso del 2024 il Comune di Castione della Presolana prevede assunzione di personale a tempo indeterminato esclusivamente per la sostituzione del personale cessante come indicato al successivo paragrafo 3.6.

Nel corso del 2025 e 2026 secondo la programmazione indicata al successivo paragrafo 3.6 l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si mantiene, previsionale, al di sotto del valore soglia del 27,20% (rif. Tab 1 del DM) (*Allegato*)

Si procederà nuovamente alla verifica dei limiti previsti dall'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 all'approvazione del rendiconto dell'esercizio 2024.

L'art. 57 comma 3-*septies* del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 ha introdotto un importante **correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia**. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento. Tale previsione utile a migliorare i margini assunzionali:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma (art. 53-*septies* del D.L. n. 104/2020),
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Inoltre, sono considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105;
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

In aggiunta l'art. 3, comma 4-ter, del DL 36/2022 convertito con modificazioni dalla L. 79/2022 ha previsto che: *“A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 58/2019”*. Ciò consentirebbe di neutralizzare la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, ai fini della verifica del rispetto dei vincoli assunzionali sopra illustrati, basati sulla sostenibilità finanziaria.

### **3.3.4 Limite di spesa per il lavoro flessibile**

L'art. 9, comma 28, del Decreto - Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile, ex art. 36 del Dlgs. 165/2001, **non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009** (cfr. Corte Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG)

L'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016-2018 dispone che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.” .....(omissis....) Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione”.*

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;*

Pertanto le spese per il personale **utilizzato "a scavalco d'eccedenza"**, cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del Dlgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del Dlgs..75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

**Nell'anno 2009** la spesa sostenuta per i contratti di tipo flessibile ammonta a **€ 41.009,48** e che, pertanto, tale importo rappresenta il limite massimo di spesa per il Comune di Castione della Presolana.

In linea generale l'Ente intende ricorrere all'istituto del lavoro flessibile (tempo determinato) limitatamente per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, al fine di non pregiudicare la funzionalità stessa dei servizi istituzionali e di rilievo essenziale dell'Ente.

**Per il triennio 2024/2026** l'attivazione del lavoro flessibile si potrà attuare nella fattispecie della:

- assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 Legge n. 296/2006,
- convenzione con altri enti pubblici,

in funzione delle esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie che potranno manifestarsi nelle diverse aree dell'Ente, entro il limite di € 41.009,48.

Il mancato rispetto dei predetti limiti costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (art. 9, comma 28, penultimo riodo, D.L. n. 78/2010).

Per quanto riguarda il rispetto del presente parametro si rinvia al calcolo della spesa per lavoro flessibile riferita al triennio 2024-2025-2026, riportato al successivo punto 6. Il parametro, comunque, risulta rispettato.

### 3.3.5 Discipline particolari

#### ➤ **Personale appartenente alle categorie protette**

La **Legge n. 68/1999** recante “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” prevede l’obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc., con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 15, di avere alle proprie dipendenze lavoratori “disabili” di cui all’art. 1 e 8 della medesima legge, Sono esclusi dall’obbligo della quota di riserva gli enti che occupano meno di 15 dipendenti.

Ai sensi dell’art. 4, commi 1 e 2, della L. n. 68/1999 agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti:

- i lavoratori occupati ai sensi della presente disciplina;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti.

Sono esclusi dal computo della quota di riserva anche gli Agenti di Polizia locale (art. 3, comma 4, L. 68/99).

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, c. 2, della Legge n. 300/1970, come sostituito dall'articolo 1 della Legge n. 108/1990, ossia tali lavoratori vengono computati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto che nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

Le spese sostenute per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie protette **vanno escluse** dall'ammontare della spesa per il personale ai fini del rispetto del vincolo imposto **dall’art. 1 c. 557 Legge 96/2006** a condizione che vengano effettivamente assunte per personale rientrante nella percentuale d’obbligo o quota di riserva (*cfr. Sezione controllo Sicilia deliberazione n. 40/PAR/2014, Sezione controllo Piemonte, deliberazione n. 15/PAR/2013, Sezione controllo Umbria, deliberazione*).

Tali spese non vanno però escluse dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato **dall’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34**, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all’interno della “spesa complessiva per tutto il personale dipendente” il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall’articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68» (*Cfr. Corte dei Conti Lombardia deliberazione 134/2020/PA*).

Il Comune di Castione della Presolana non ha l’obbligo di avere alle proprie dipendenze lavoratori “disabili” di cui all’art. 1 e 8 della Legge n. 68/1999 in quanto tre dipendenti sono Agenti di PL e n. 6 per sonale part time.

➤ **Procedure di stabilizzazione**

Ai sensi dell'art. 20 del Dlgs.75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, risulta non presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, Dlgs. 75/2017.

➤ **Progressioni tra le Aree – art 13 e 15 CCNL 2019/2021 del 16/11/2022**

Il CCNL, sottoscritto in data 16/11/2022, relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, prevede la Progressioni economiche all'interno delle aree e la Progressioni tra le aree. Tali casistiche dovranno essere codificate con le parti sindacali.

➤ **Vincoli in materia di assunzioni di personale – verifica parametri delle condizioni dell'Ente**

Si riportano di seguito, secondo quella che è la legislazione vigente nonché i principali orientamenti contabili, i vincoli ed i parametri da rispettare per poter procedere ad assunzioni di personale:

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le sanzioni sono previste con riferimento al PIAO –(Piano Integrato di attività e Organizzazione) ex art. 5, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 113/2021”	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, Dlgs.. n. 267/2000; - art. 6 commi da 1 a 4 DL 80/2021 - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”	- art. 33, c. 1 e 2 Dlgs.. n. 165/2001 - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, Dlgs.. n. 198/2006
d)	Approvazione del Piano della Performance NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, Dlgs.. n. 150/2009).	- art. 10, Dlgs.. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, Dlgs.. n. 267/2000.
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale - - Circolare RGS 5/2016;
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo <b>(il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).</b>	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 come modificato dall'art. 1 comma 904 della Legge 145/2018

g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 come aggiunto dall'art. 27 c. 2 lett. c)
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		- Art. 243, comma 1, Dlgs. n. 267/2000
i)	Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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		Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

In relazione ai suddetti vincoli l'ente si trova nelle condizioni necessarie per poter assumere personale, in quanto:

- a) il presente documento comprende la Sezione 3 dedicata al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 nel rispetto delle indicazioni fornite nella Nota di aggiornamento al D.U.P.S. 2024/2026 approvato con deliberazione del C.C. n. 36 del 22/12/2023;
- b) visto le dichiarazioni negative dei Responsabili di Area in merito alla presenza di eventuale personale in esubero nelle Aree di propria competenza (documentazione depositata agli atti), si rileva che non emergono situazioni di personale in esubero o eccedente ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- c) il presente documento comprende la Sezione 2.2 dedicata al Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024 – 2026, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- d) ha approvato con delibera di G.C. n. 01 del 03/01/2024, il Piano Esecutivo di gestione mentre gli obiettivi di performance relativi al 2024 sono contenuti nella Sezione 2.3 del presente documento;
- e) rispetta il vincolo imposto dall'art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, in quanto come si evince dalle relazioni dei Revisori dei Conti dell'ultimo consuntivo approvato e da quelle allegate al bilancio di previsione 2024-2026 la spesa di personale rispetta il valore della media del triennio 2011-2013.

A tal fine si evidenzia che la spesa di personale (*calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato*), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, e si prevede il seguente andamento per il prossimo triennio tenuto conto delle indicazioni di cui al successivo paragrafo 3.3.6:

Descrizione	Media 2011/2013	prev. 2024	prev. 2025	prev. 2026
Spese macroagg. 101 - redditi da lavoro dip.	605.652,26	940.000,00	990.000,00	990.000,00
Spese macroagg. 102 - irap	40.261,94	59.000,00	61.900,00	61.900,00
Spese macroagg. 103 - servizi	10.805,35	0,00	0,00	0,00
Altre spese da specificare:				
Trasferimenti per spese di personale altri enti - convenzioni	24.543,86	16.350,00	16.400,00	16.400,00
Spese di personale dirette dell'Ente	681.263,41	1.015.350,00	1.068.300,00	1.068.300,00
Spesa personale Unione Comuni della Presolana	186.351,01			
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>867.614,42</b>	<b>1.015.350,00</b>	<b>1.068.300,00</b>	<b>1.068.300,00</b>
<b>(-) Componenti escluse: (B)</b>	<b>18.132,12</b>	<b>175.897,00</b>	<b>176.897,00</b>	<b>176.897,00</b>
<b>(-) Incremento Art. 4,5 DM 17.03.2020 - per nuove assunzioni a tempo indet. dal 20/05/2020 (C)</b>	<b>//</b>	<b>42.103,00</b>	<b>42.103,00</b>	<b>42.103,00</b>
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)</b>	<b>849.482,30</b>	<b>797.350,00</b>	<b>849.300,00</b>	<b>849.300,00</b>

*marginie*                      52.132,30                      182,30                      182,30

*Dati previsionali elaborati al 10/04/2024*

f) ha approvato:

- il bilancio di previsione 2024/2026 (rif.to delibera di C.C. n. 37 del 22/12/2023),
- il rendiconto della gestione 2022 (delibera di C.C. n. 10 del 27/04/2023),
- lo schema del rendiconto della gestione 2023 (delibera di G.C. n. 22 del 26/03/2024),

I dati relativi ai suddetti bilanci e rendiconto di gestione sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016) nel termine di 30 giorni dalla loro approvazione;

L'ente non è soggetto all'obbligo di redazione del bilancio consolidato.

g) ha rispettato gli adempimenti previsti dal DL n. 66/2014 in tema di comunicazione dei debiti e di certificazione dei crediti tramite l'apposita piattaforma web del MEF;

h) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

i) con riferimento al prospetto sopra riportato, attraverso continui monitoraggi della spesa verrà garantito il rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dalla tab.1 del richiamato DPCM del 17 marzo 2020.

### 3.3.6 Programmazione del Fabbisogno di Personale triennio 2024-2026

#### ➤ Rapporti di lavoro a tempo indeterminato triennio 2024/2026

La presente programmazione del fabbisogno tiene conto sia delle cessazioni ad oggi conosciute, sia delle esigenze segnalate dai responsabili di Area che sono state valutate, nel loro complesso, dall'Amministrazione e ridefinite in considerazione delle risorse finanziarie disponibili, delle capacità assunzionali complessive dell'Ente e degli attuali vincoli assunzionali, nonché sulla base delle priorità dell'amministrazione.

Attualmente non è possibile effettuare un'analisi precisa ed attendibile delle professionalità che l'Amministrazione perderà per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo. Tuttavia, si è consapevoli che negli anni a venire si verificherà un aumento del turnover a causa del prevedibile raggiungimento dei requisiti per l'accesso al pensionamento di alcuni dipendenti.

In tale contesto nel triennio di riferimento si prevede:

**anno 2024:**

- la sostituzione, causa collocamento a riposo, del Responsabile Area affari generali appartenente all'Area Funzionari / EQ tramite le seguenti procedure ordinarie di reclutamento: attivazione mobilità obbligatoria e/o mobilità volontaria e/o bando di concorso pubblico;
- la sostituzione di eventuale altro personale cessato, in soluzione di continuità previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

**anno 2025:**

- la sostituzione, causa collocamento a riposo, di un dipendente dell'Area edilizia privata ed urbanistica appartenente all'Area Istruttori mediante un dipendente dell'Area Funzionari tramite le seguenti procedure ordinarie di reclutamento: attivazione mobilità obbligatoria e/o mobilità volontaria e/o bando di concorso pubblico;
- la sostituzione di eventuale altro personale cessato, in soluzione di continuità previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

**anno 2026:**

- la sostituzione, causa collocamento a riposo, del Responsabile Area coesione sociale, cultura e turismo appartenente all'Area Funzionari profilo professionale di Assistente sociale tramite le seguenti procedure ordinarie di reclutamento: attivazione mobilità obbligatoria e/o mobilità volontaria e/o bando di concorso pubblico;
- la sostituzione di eventuale altro personale cessato, in soluzione di continuità previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

Non si prevedono assunzioni dal collocamento obbligatorio per il triennio.

Pertanto, in riferimento all'art. 33 comma 2 del DM 17/03/2020, si attesta che la previsione della spesa per il personale in servizio mantiene l'Ente al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4, ossia all'interno in prima fascia tra i cd. Enti virtuosi.

L'Ente nel triennio intende altresì effettuare l'assunzione di un Agente di Polizia Locale Area Funzionari (ex- cat. D) attraverso mobilità volontaria, oppure tramite convenzione con altro Ente, anche con contratto P.T.. Tale fattispecie attualmente non è prevista negli stanziamenti di spesa bilancio dell'Ente, pertanto potrà trovare attuazione solamente previa attenta verifica del rispetto dei limiti di spesa vigenti.

➤ **Rapporti di lavoro flessibile triennio 2024-2025-2026:**

Nel triennio di riferimento l'Ente prevede:

**anno 2024:**

- un'assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti della Legge n. 311/2004 nell'ambito dell'Area Polizia locale per potenziare l'organico del servizio PL per un periodo massimo di tre mesi (n. 1 agente categoria Istruttore per 10 ore/settimana).

La spesa prevista, contenuta nel limite indicato per questa fattispecie è la seguente:

Area Polizia locale e annona	Spesa prevista 2024	Spesa prevista 2025/2026
compenso per stipendi	2.000,00 €	2.200,00 €
oneri contributivi	600,00 €	630,00 €
irap	170,00 €	190,00 €
<b>totale</b>	<b>2.770,00 €</b>	<b>3.020,00 €</b>

**anno 2025:**

- un'assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti della Legge n. 311/2004 nell'ambito dell'Area Polizia locale per potenziare l'organico del servizio PL per un periodo massimo di tre mesi (n. 1 agente categoria Istruttore per 10 ore/settimana).
- un'assunzione a tempo determinato o mediante altre forme di lavoro flessibile nell'ambito dell'Area tecnica per potenziare l'organico in considerazione della possibile modifica delle competenze attribuite alle Aree.

**anno 2026:**

- un'assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti della Legge n. 311/2004 nell'ambito dell'Area Polizia locale per potenziare l'organico del servizio PL per un periodo massimo di tre mesi (n. 1 agente categoria Istruttore per 10 ore/settimana).
- un'assunzione a tempo determinato o mediante altre forme di lavoro flessibile nell'ambito dell'Area tecnica per potenziare l'organico in continuità con quanto indicato al punto precedente.

L'avvio di tali rapporti di lavoro potrà trovare attuazione solamente previa attenta verifica del rispetto dei limiti di spesa qui descritti e delle risorse di bilancio disponibili.

**3.3.7 Formazione del personale**

Sezione inserita nel Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024 – 2026 di cui alla scheda allegata.

Tali indirizzi per la formazione del personale saranno coordinati con quanto disciplinato in materia dal CCNL 2019-2021 del personale non dirigente, sottoscritto il 16/11/2022 (artt. 54, 55 e 56).

**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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- b) secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- c) su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.