



## COMUNE DI ROVETTA

Provincia di Bergamo

Tel. 0346/72004

Cod. Fisc. e Part. IVA 00338710163

e-mail [info@comune.rovetta.bg.it](mailto:info@comune.rovetta.bg.it)

G.C. Numero 101 del 13-11-2024  
COPIA

---

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO -  
P.I.A.O. 2024/2026. AGGIORNAMENTO.**

L'anno duemilaventiquattro addì tredici del mese di novembre alle ore 17:00, nella sala delle adunanze

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

<b>MARINONI MAURO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>A</b>
<b>ROTOI CHRISTINA VITTORIA</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>SCANDELLA MASSIMO</b>	<b>ASSESSORE BILANCIO</b>	<b>P</b>
<b>MIGLIORATI MARCO</b>	<b>ASSESSORE TURISMO</b>	<b>A</b>
<b>TESTA LIVIO</b>	<b>ASSESSORE OO.PP.</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Partecipa in videoconferenza il SEGRETARIO COMUNALE Ruffini Elena il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. ROTOLI CHRISTINA VITTORIA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Gli assessori sigg.ri Rotoli Christina e Scandella Massimo partecipano in videoconferenza

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (.....).»;

VISTE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" di cui al DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018 e rilevato che le stesse definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore, e che gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

VALUTATO che le linee guida lasciano quindi ampio spazio agli enti locali, ed individuano per tutte le amministrazioni pubbliche una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermando che "per le regioni e per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente";

VISTI:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

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

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 21/02/2024 avente per oggetto "Piano integrato di attività e organizzazione semplificato - P.I.A.O. 2024/2026.

approvazione" dove nella sottosezione 3.4 è presente il piano triennale dei fabbisogni di personale;

RILEVATO che il decreto-legge 34/2019, articolo 33 e, in sua applicazione, il DPCM 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente e che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del comune;

VISTA la circolare attuativa del 13/05/2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

PRESO ATTO che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 16,51%, e che pertanto il Comune di Rovetta si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

VISTO che secondo l'art. 4, comma 2, del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1, del comma 1, di ciascuna fascia demografica";

CONSIDERATO inoltre che per effetto dell'art. 5, comma 1, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018 e che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

RILEVATO pertanto che il Comune di Rovetta dispone di un margine potenziale di incremento della spesa di personale, fino al raggiungimento del primo valore soglia e comunque contenuto entro il limite previsto dall'art. 5 del DPCM, e che tale margine di spesa, consente l'adozione del presente aggiornamento al programma di reclutamento senza superare tale valore;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale 2011-2013, di cui al comma 557-quater, dell'art. 1, della L. 292/2006, per il Comune di Rovetta è pari a € 499.408,31, che tale limite è stato rispettato a consuntivo 2023, che le attuali previsioni di spesa di personale per il triennio 2024/2026 si mantengono entro tale limite, e che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater e 562, della legge 27/12/2006 n. 296";

DATO ATTO del rispetto delle seguenti disposizioni normative che, in caso contrario, determinerebbero la sanzione dell'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale:

- Bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 23.12.2023 e trasmesso alla BDAP come da normativa vigente;
- Rendiconto 2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 23/04/2024 e trasmesso alla BDAP come da normativa vigente;
- Bilancio Consolidato esercitata con deliberazione del Consiglio comunale n. 30 del 30/07/2019 la facoltà di non predisposizione, in quanto ente con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, confermata con deliberazione n. 11 del 23/04/2024 di approvazione del Rendiconto dell'esercizio 2023;

- Certificazione, su istanza di parte, dei debiti certi liquidi ed esigibili: l'Ente non risulta inadempiente;
- Il Piano integrato di attività e organizzazione semplificato – P.I.A.O. 2024/2026 e relative sottosezioni approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 21/02/2024;
- per l'esercizio 2023 risulta rispettato il limite del "tetto" di spesa del personale pari al valore medio del triennio 2011/2013;

CONSIDERATO che ai sensi delle linee di indirizzo di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RITENUTO pertanto di aggiornare i reclutamenti di personale per il triennio 2024-2026 approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Rovetta, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, in base alle seguenti considerazioni:

- assunzione mediante concorso, mobilità volontaria o utilizzo di graduatoria, per i Servizi Tecnici, di un istruttore a tempo pieno e indeterminato;
- trasformazione del posto di funzionario tecnico "lavori pubblici e manutenzioni", attualmente part time al 91,67%, a tempo pieno con decorrenza 31.12.2024;

RILEVATO che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, tenuto conto delle deroghe previste dall'art. 7 del DPCM. 17 marzo 2022 e dell'esclusione dal computo degli oneri riguardanti i rinnovi contrattuali;

VISTO:

- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che anche dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2023) non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- che in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta deficitario;
- che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme di cui alla Legge n. 68 del 12/03/1999, sul collocamento obbligatorio dei soggetti disabili;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti dott.ssa Valeria De Cicco ai sensi dell'art. 239 D.lgs. 267/2000 verbale n. 10 in data 13/11/2024;

RITENUTO, stante l'urgenza di concludere tempestivamente il procedimento, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO il T.U. Ordinamento Enti Locali, D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTI i pareri espressi dai soggetti indicati nell'articolo 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i., inseriti nel presente atto;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano,

## DELIBERA

le premesse fanno parte integrante del presente provvedimento:

1. di prendere atto delle facoltà assunzionali del Comune di Rovetta ridefinite ai sensi del DPCM 17 marzo 2020, evidenziando che il parametro di spese di personale su entrate correnti si colloca al di sotto del primo "valore soglia";
2. di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 prevedendo la copertura dei posti in organico in base al piano delle assunzioni per il triennio 2024/2026;
3. di approvare la dotazione organica dell'Ente per il triennio 2024/2026, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati;
4. di dare atto che il programma assunzionale determina una spesa non superiore a quella prevista dagli artt. 4 e 5 del DPCM 17 marzo 2020;

5. di dare atto che la consistenza finanziaria della dotazione organica risultante dalla programmazione rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006;
6. di stabilire che, per la copertura di posti già in dotazione organica che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita la modifica dello stesso nel rispetto dei vincoli di spesa e degli ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire;
7. di autorizzare per il triennio in esame eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
8. di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
9. di dare atto che la presente deliberazione risulta essere aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza quali il DUPS 2024/2026 e il PIAO 2024/2026;
10. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.;
11. di provvedere, entro 30 giorni dall'approvazione del provvedimento, alla comunicazione del contenuto del Piano Triennale dei Fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite il sistema SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., secondo le istruzioni di cui alla circolare RGS n. 18/2018;
12. di dare atto che, ai sensi legge 7 agosto 1990, n. 241, così come modificata e integrata dalla Legge n. 15/2005 e dal D.lgs. n. 104/2010 sul procedimento amministrativo, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale - sezione di Brescia - al quale è possibile presentare i propri rilievi in ordine alla legittimità del presente atto, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio on line dell'Ente o, in alternativa, entro 120 giorni al Capo dello Stato, ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. n. 1199\1971.";
13. di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' contabile**

Data: 13-11-2024

Il Responsabile del servizio  
F.to **FERRARI MARIA ANTONIETTA**

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità tecnica**

Data: 13-11-2024

Il Responsabile del servizio  
F.to **FAUSTI SIMONA**



Approvato e sottoscritto:

IL VICE SINDACO  
F.to ROTOLI CHRISTINA  
VITTORIA



IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Ruffini Elena

---

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Affari Generali, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 29-11-2024 al 14-12-2024 (art.124, del D.Lgs. 18/08/2000 n.267)
- viene comunicata con lettera in data ai Capigruppo Consiliari (art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267).

Rovetta, 29-11-2024



Il Responsabile del Servizio  
Affari Generali

F.to FAUSTI SIMONA

---

**CERTIFICATO DI ECUTIVITA'**

Certifico che questa deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità secondo quanto stabilito dall'art. 126 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, comma 3 e 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267:

avendo la Giunta Comunale dichiaratene l'immediata eseguibilità (comma 4).

Rovetta, 13-11-2024



Il Responsabile del Servizio  
Affari Generali

F.to FAUSTI SIMONA



**Comune di Rovetta**  
**Provincia di Bergamo**



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’  
E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO  
P.I.A.O. 2024-2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## **Indice:**

### **1. SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**

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

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

Sottosezione 2.2 Performance

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### **3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione 3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Sottosezione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Sottosezione 3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

### **4. SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

## **ALLEGATI**

- ALLEGATO 1A – DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE RISORSE E OBIETTIVI (P.R.O. 2024/2026) E ALLEGATI
- ALLEGATO 1B – PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024 E SCHEDE
- ALLEGATI 1C – SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (CON ALLEGATI)
- ALLEGATO 2 - PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 (art. 48 c. 1 d.lgs. 198/2006)
- ALLEGATO 3 - PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2024/2026

\*\*\*\*\*

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Rovetta

Indirizzo: Piazza Ferrari, 24

Codice fiscale/Partita IVA: 00338710163

Sindaco: Mauro Marinoni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 4.133

Telefono: 034672004

Sito internet: Comune di Rovetta | Comune di Rovetta

E-mail: info@comune.rovetta.bg.it

PEC: comune.rovetta@pec.regione.lombardia.it

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Il valore pubblico va inteso come valore generato dall'azione amministrativa che mira a creare e a migliorare il benessere economico, sociale e ambientale della comunità di riferimento. Creare valore pubblico vuol dire migliorare la qualità della vita attraverso la realizzazione degli obiettivi di mandato e attraverso un uso razionale, efficiente ed equilibrato delle risorse economiche in primis, ma anche umane e strumentali, creando così valore aggiunto anche per le generazioni future. La strategia per creare valore pubblico discende direttamente dagli obiettivi che l'Amministrazione comunale si è data nel programma elettorale e che ha trovato una sua declinazione nel DUPS, Sezione strategica, dove sono individuati nel naturale sviluppo triennale. Nella Sezione operativa invece gli stessi obiettivi trovano una declinazione di maggiore dettaglio, distinta per settori ed annualità che trovano ulteriore specificazione nel Piano della Performance 2024-26. In questo vengono individuate con l'Amministrazione comunale le priorità, le risorse economiche e strumentali, gli indicatori di risultato e dove gli stessi obiettivi vengono connessi alla performance organizzativa di ente e di settore e alla performance individuale del personale dell'ente.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 23/12/2023.

## **2.2. Performance**

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il PRO ed il Piano della Performance 2024-2026 vengono inseriti come parte integrante nel presente PIAO (ALLEGATI N.1, 1A e 1B).

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 il Piano delle azioni positive 2024-2026 viene allegato al presente P.I.A.O. semplificato quale parte integrante (ALLEGATO N.2).

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Il PIAO semplificato contempla una sottosezione dedicata a Rischi corruttivi e trasparenza; la sottosezione sostituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza che, pertanto, non dovrà essere elaborato ed approvato (DPR 81/2022 art. 1, lett. d).

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17/1/2023 (deliberazione n. 7), le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione con un provvedimento espresso.

E' possibile confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO semplificato vigente, sempreché non si siano verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;
4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Accertato che si sono verificate modifiche organizzative quali la nomina del nuovo segretario comunale, l'aggiornamento del codice di comportamento al DPR 81/2023 e al nuovo regolamento relativo al whistleblowing e n. 2 progressioni verticali di personale appartenenti ora all'area dei Funzionari EQ, si ritiene di aggiornare ed approvare congiuntamente al PIAO semplificato la suddetta sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza (allegato 1C) che verrà pubblicata nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente al link sotto riportato:

[Piano triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza | Comune di Rovetta](#)

## SEZIONE N. 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 14/05/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si precisa che il Settore Tecnico è stato scisso a partire dal 01/01/2021 nelle due aree "Lavori pubblici e manutenzioni" ed "urbanistica ed edilizia privata" con Delibera di Giunta n. 134 del 14/12/2020.

SINDACO

AREA ORGANIZZATIVA OMOGENEA

<b>Responsabile – Segretario Comunale</b>	Dott.ssa <b>Elena Ruffini</b>
<b>Domicili digitali</b>	comune.rovetta@pec.regione.lombardia.it
<b>Indirizzo</b>	Piazza Ferrari, 24 – 24020 Rovetta (BG)
<b>Telefono</b>	0346/72004
<b>Fax</b>	0346/74238
<b>Indirizzo email</b>	segreteria@comune.rovetta.bg.it

SERVIZIO AFFARI GENERALI	
Segreteria Contratti – economato Protocollo e Personale Ufficio Servizi Demografici – Elettorale Sport – Biblioteca – Servizi Scolastici	
<b>Responsabile</b>	FAUSTI SIMONA
<b>Indirizzo email</b>	segreteria@comune.rovetta.bg.it

SERVIZIO AFFARI FINANZIARI	
Ragioneria Finanziario Contabile Personale Tributi	
<b>Responsabile</b>	FERRARI MARIA ANTONIETTA
<b>Indirizzo email</b>	ragioneria@comune.rovetta.bg.it

SERVIZIO TECNICO OPERE PUBBLICHE E MANUTENZIONI	
Lavori pubblici Manutenzioni Gestione patrimonio	
<b>Responsabile</b>	ANDREOLETTI MARCO
<b>Indirizzo email</b>	serviziotecnico@comune.rovetta.bg.it

SERVIZIO TECNICO EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA	
S.U.E. Edilizia Privata Pianificazione Urbanistica	
<b>Responsabile</b>	TAGLIAFERRI SAMANTHA
<b>Indirizzo email</b>	Edilizia privata@comune.rovetta.bg.it

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA). Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, a partire dal 2021, redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile, quale sezione del Piano della performance. Il POLA pertanto costituisce una sezione del Piano della performance, da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio di ogni anno e dovrà essere aggiornato secondo una logica di scorrimento programmatico.

Il POLA promuove l'attuazione del lavoro agile e definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di monitoraggio e rilevazione volti alla verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il POLA, pertanto, è un documento di programmazione organizzativa all'interno del quale l'Amministrazione locale riporta i seguenti contenuti minimi:

- livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile (attraverso un'analisi dell'attuazione del lavoro agile e quindi capire da dove si parte?);
- modalità attuative (come attuare il lavoro agile e secondo quale tempistica?);
- soggetti, processi e strumenti del lavoro agile (chi fa, che cosa fa, quando e come attuare e sviluppare il lavoro agile?);
- programma di sviluppo del lavoro agile (come sviluppare il lavoro agile?).

Il Piano individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo che le attività possano essere svolte da remoto e che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene.

Ai dipendenti in lavoro agile è garantito che non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il Comune di Rovetta non ha ritenuto di procedere all'approvazione del POLA visto le dimensioni limitate dell'ente e rimettendo pertanto la disciplina del lavoro agile alla normativa generale.

### 3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si intendono qui riportati gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione indicati nel PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026

(ALLEGATO N.2).

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

### 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023 - TOTALE: n. 11 unità di personale di cui:

n. 11 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 9 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

Dati inerenti la quantità, la classificazione e i profili del personale al 31/12/2023

AREA classificazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
OPERATORI ESPERTI	1	Operatore tecnico esperto	1
ISTRUTTORI	5	Istruttore amministrativo-contabile	1
		Istruttore tecnico	1
		Istruttore amministrativo	2
		Agente di polizia locale (in comando all'Unione Comuni della Presolana)	1
FUNZIONARI	1	Assistente sociale (in comando all'Unione Comuni della Presolana)	1
FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	Funzionario Contabile	1
		Funzionario amministrativo	1
		Funzionario tecnico lavori pubblici	1
		Funzionario tecnico edilizia privata	1
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>		<b>11</b>

#### 3.4.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda a quanto di seguito riportato.

## Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

### a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE definitivamente stanziato in bilancio nell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,51%.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (art. 33, c. 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1, e art. 6 - tabelle 1 e 3

Popolazione al 31/12/2023 4133

Fascia D  
 valore soglia più basso 27,20%  
 valore soglia più alto 31,20%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		536.088,83	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021	3.405.241,51		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022	3.246.794,03	3.286.369,74	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023	3.207.073,68		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		40.214,12	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>16,51%</b>	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3 - Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	536.088,83	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>882.954,33</b>	
INCREMENTO MASSIMO	346.865,50	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	460.978,08	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	28,00%	
INCREMENTO ANNUO	129.073,86	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	129.073,86	

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	590.051,94
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	882.954,33
DIFFERENZA	- 292.902,39

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo per il 2024 in Tabella 1 dell'art. 4 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 2 dell'art. 5 è pari al 28,00%;
- Il comune si colloca entro il valore soglia più basso, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, quantificabile, in attesa dei dati relativi al rendiconto di gestione 2023, ai sensi della Tabella 1 del decreto, in € 346.865,50;
- L'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, pari ad € 460.978,80, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, restituisce un valore inferiore alla "soglia" di cui alla Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a € 129.073,86:
- Si rileva, in relazione ai dati sopra riportati, che le azioni assunzionali dettagliate al punto 3.4.3 per la copertura del fabbisogno 2024/2026, siano coerenti con il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro i limiti di cui al decreto ministeriale attuativo 17/03/2020.

***b) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale***

Si evidenzia che la spesa di personale, come da rendiconto dell'esercizio finanziario 2023 e tenuto conto anche dei dati forniti dall'Unione comuni della Presolana che svolge per il Comune di Rovetta servizi in forma associata in base a specifiche convenzioni, rispetta il tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 del Comune di Rovetta: € 499.408,31

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, anno 2024 del Comune di Rovetta: € 457.678,31

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 compresi i dati dell'Unione: € 649.393,02

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, anno 2024 compresi i dati dell'Unione: € 638.744,75

***c) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile***

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno

2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 9.920,82.

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: € 0,00 (facoltà di assumere nel rispetto del limite sopra riportato).

***d) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale***

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

***e) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere***

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e rendiconti e non è tenuto alla predisposizione del bilancio consolidato, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2 e s.m.i.;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si attesta che il Comune di Rovetta non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

***f) Stima del trend delle cessazioni ed evoluzione dei fabbisogni:***

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

**3.4.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno**

Nell'anno 2024 è prevista l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo a tempo pieno presso il servizio affari generali - ufficio demografico, il dipendente ha preso servizio il 1° gennaio 2024 a seguito di espletamento di procedura di mobilità esterna, già prevista nel piano delle assunzioni 2023/2025, effettuata e conclusasi nell'anno 2023.

Nell'anno 2024 si prevede, valutate le effettive esigenze di personale dell'ente, la trasformazione del posto di funzionario tecnico "lavori pubblici e manutenzioni", attualmente part time al

91,67%, a tempo pieno con decorrenza 31.12.2024;

Si prevede, inoltre, l'assunzione a tempo pieno, di una figura inquadrata nell'area degli istruttori da collocarsi presso i Servizi Tecnici "Lavori pubblici e manutenzioni" ed "Edilizia privata ed Urbanistica";

Nell'anno 2025 non si prevedono al momento altre assunzioni;

Nell'anno 2026 non si prevedono al momento assunzioni.

Per ogni eventuale posto vacante che si dovesse venire a creare e al momento non prevedibile, si provvederà ad opportuna sostituzione nelle modalità previste dalla legge vigente.

La dotazione organica e il fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 risulta pertanto come riportato nella seguente tabella:

Servizio	Uffici	Area - Profilo professionale	Personale in servizio 31/12/2023	Cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Personale in servizio 31/12/2024	Cessazioni/ Assunzioni 2025	Personale in servizio 31/12/2025	Cessazioni/ Assunzioni 2026	Personale in servizio 31/12/2026	
Affari generali	Demografici Servizi alla persona Biblioteca Segreteria Economato Polizia locale	Funzionari *Funzionario amministrativo	1	-	-	1	-	1	-	1	
		Funzionari Assistente sociale	1	-	-	1	-	1	-	1	
		Istruttori Istruttore amministrativo	1	-	1	-	2	-	2	-	2
		Istruttori Istruttore amministrativo-contabile	1 p.t. 83,33%	-	-	1 p.t. 83,33%	-	1 p.t. 83,33%	-	-	1 p.t. 83,33%
		Istruttori Istruttore di polizia locale	1	-	-	1	-	1	-	1	
Affari finanziari	Ragioneria Tributi	*Funzionari Funzionario contabile	1	-	-	1	-	1	-	1	
		Istruttori Istruttore amministrativo	1	-	-	1	-	1	-	1	
Tecnico Lavori pubblici e manutenzioni	Lavori pubblici e manutenzioni	Funzionari *Funzionario lavori pubblici/manutenzioni	1 p.t. 91,67%	-	-	1	-	1	-	1	
		Istruttori	1	-	0,5	-	1,5	-	1,5	-	1,5
		Istruttore tecnico	1	-	-	-	1	-	1	-	1
		Istruttore Amministrativo	-	-	0,5	-	0,5	-	0,5	-	0,5
		Operatore esperto Collaboratore tecnico-manutentivo	1	-	-	-	1	-	1	-	1

Tecnico Urbanistica / Edilizia	Urbanistica / Edilizia	Funzionari *Funzionario edilizia/ Urbanistica	1	-	-	1	-	1	-	1
		Istruttore amministrativo	-	-	0,5	0,5	-	0,5	-	0,5

(\* titolare di posizione di elevata qualificazione)

Le modalità di strategia di copertura del fabbisogno (mobilità, concorso pubblico, utilizzo graduatorie vigenti) sono rimandate alla decisione dei Responsabili di Settore.

#### **Certificazioni del Revisore dei Conti:**

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendo parere positivo con Verbale n. 3 del 2024.

### **3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**

La definizione dei fabbisogni formativi del personale è indicata nell'allegato Piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente (ALLEGATO N. 3)

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Sottosezione non richiesta per gli enti con meno di n. 50 dipendenti ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti".