



COMUNE DI SEFRO

Provincia di Macerata

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE.
2025 – 2027**

(Art. 6, c.c. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

(Allegato A)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013) 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 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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'art. 4, c. 1, lett. 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. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per

l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differita di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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 2025-2027, 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 2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	SEFRO	
Indirizzo	PIAZZA BELLANTI, 1	
Recapito telefonico	0737 45118	
Indirizzo internet	https://www.comune.sefro.mc.it/	
e-mail	info@comune.sefro.mc.it	
PEC	comune.sefro.mc@emarche.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00210940433	
Sindaco	Pietro Tapanelli	
Numero dipendenti al 31.12.2024	8	
Numero abitanti al 31.12.2024	430	

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Per gli enti locali questa sezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione, consultabile sul sito istituzionale del Comune di Sefro al link <https://www.comune.sefro.mc.it/amministrazione-trasparente/#disposizioni-generalis Sezione Trasparenza/Atti Generali> - anno di riferimento, come previsto dal DM 24 giugno 2022 art. 3 c. 2.

2.2 - Sottosezione di programmazione Performance

Il Comune di Sefro è un Ente con meno di 50 dipendenti per cui non è tenuto alla compilazione di questa sezione, ma ha comunque provveduto a redigere un Piano dettagliato degli obiettivi per il triennio 2025-2027 e, in particolare, per l'anno 2025, allo scopo di evidenziare gli obiettivi che l'Amministrazione comunale intende perseguire e, allo stesso tempo, consentire l'erogazione del trattamento salariale accessorio legato al raggiungimento dei risultati fissati dall'Amministrazione. Particolare menzione vale per quanto riguarda la riduzione dei tempi di pagamento dell'Ente ai sensi della Circolare n. 1 della Ragioneria Generale dello Stato. Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie.

Tale riforma, anche a seguito delle ultime modifiche apportate al PNRR ed approvate dal Consiglio Ecofin in data 8/12/2023, prevede che entro il primo trimestre 2025 (Q1 2025), con conferma al primo trimestre 2026 (Q1 2026), siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo. In merito all'applicazione dell'art. 4-bis, comma 3, decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13 è opportuno evidenziare che i principali profili riguardanti le indicazioni fornite dagli Operational arrangements della riforma costituiscono la base valida ai fini del monitoraggio e verifica del raggiungimento dei correlati target.

Con riferimento a questi ultimi si rammenta che il perimetro soggettivo rilevante ai fini della loro misurazione comprende le pubbliche amministrazioni registratesi nella Piattaforma per i crediti commerciali (PCC).

Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1653 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

Al riguardo, in via preliminare, si fa presente che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 7, del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dal decreto legislativo n. 74/2017, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale del personale, anche di qualifica dirigenziale, e a tale fine adottano e aggiornano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica nelle Linee guida n. 2/2017, n. 4/2019 e n. 5/2019.

Si veda allegato Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della performance (allegato 1)

- il Piano degli obiettivi per il triennio 2025-2027, di cui all'art. 10 D. Lgs. 150/2009, che definisce gli obiettivi gestionali assegnati ai Responsabili di Settore, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi strategici approvati con il DUP, già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 26/09/2024;
- il Piano delle Azioni Positive triennio 2022-2024, approvato, dal Comune di Sefro, con deliberazione della Giunta comunale, n. 57 del 30/12/2021.

2.3 - Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della

Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Si evidenzia l'utilità del coordinamento tra il PTPCT e gli altri piani integrati nel PIAO, al fine di "sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni".

Saranno inoltre tenute in debito conto le esigenze di aggiornamento emerse, nel periodo di attuazione del PTPCT, nella costante attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, a conferma di un metodo finalizzato ad implementare il Piano quale strumento di miglioramento dell'azione amministrativa.

Anac ha previsto un'unica programmazione per il triennio.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 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.

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

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.

Ciò avviene solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione quali:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate in modo significativo le altre sezioni del PIAO.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Si rimandano agli allegati alla deliberazione di approvazione del PIAO per la relazione sulla prevenzione, corruzione e trasparenza..

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
		NOTE
Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Struttura organizzativa approvata	
Programmazione	Piano di Organizzazione del Lavoro	

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Agile (POLA), approvato in via sperimentale Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle <i>"Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche"</i>, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Sefro rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Il regolamento del lavoro agile è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 15/11/2024;	
--	--	--

3.3 Piano TRIENNALE DEI FABBISOGNI		
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 8 unità di personale <i>di cui:</i> n. 6 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 5 a tempo pieno	

	n. 3 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n.1 categoria D <i>così articolate:</i> n.1 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 4 categoria C <i>così articolate:</i> N. 2 con profilo di Istruttore amministrativo N.2 con profilo di Istruttore tecnico n. 2 categoria B <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Operaio
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane – capacità assunzione	a) capacità assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.....: a.1) verifica degli spazi assunzioni 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.d., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzioni disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'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 27,55 % ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzione non aggiuntiva di € 16.756,07 rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, il Comune non dispone di resti di assunzioni dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 già menzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

RILEVATO CHE, includendo le azioni assunzioni introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzioni concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

DATO ATTO CHE:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzioni, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

VERIFICATO, INOLTRE, CHE la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006;

a.3) 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 di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione; – l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – 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 Sefro non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale. b) stima dell’evoluzione dei fabbisogni: DATO ATTO CHE a seguito del Sisma 2016 che ha colpito l’Italia Centrale e, a seguito dell’emanazione del D.L. 17 ottobre 2016, il Comune di Sefro, previa autorizzazione della Regione Marche, ha proceduto, ai sensi dell’art. 50-bis del suddetto D.L., ad assumere attraverso scorrimento di graduatorie di altri Enti e ad indire concorsi pubblici in diversi profili professionali per l’assunzione di personale da destinare all’Ufficio Ricostruzione; DATO ATTO CHE le assunzioni effettuate dopo l’emanazione del DM del 17.03.2020, NON rilevano ai fini del rispetto dell’aggregato delle spese di personale in valore assoluto, previsto dall’art.1 commi 557 e 562 della L.296/2006; PRESO ATTO della comunicazione della Regione Marche - Ufficio Speciale Ricostruzione Marche – Sisma 2016 avente oggetto “Comunicazione in merito alla proroga della gestione straordinaria di cui all’articolo 1 comma 4 del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 e smi.” Con la quale si ricorda che ciascun Ente del cratere che ha assunto personale a tempo determinato ai sensi dell’articolo 50 bis del decreto-legge n. 189 del 2016 convertito con modificazioni dalla legge n. 229 del 2016 potrà prorogare i relativi contratti di lavoro fino al 31 dicembre 2025 a condizione che la durata di ciascun rapporto di lavoro non superi i tre anni fissati dalla normativa contrattuale vigente; RITENUTO sulla base di quanto esposto nelle deliberazioni sopra richiamate, di dover aggiornare la dotazione organica ed il Piano triennale
--	--

	dei fabbisogni del personale riservandosi di valutare ulteriormente le necessità relative agli anni 2025, 2026 e 2027, come segue: CONSIDERATO CHE, in relazione agli obiettivi strategici dell’Ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dot azionali dell’ente: DOTAZIONE ORGANICA nessuna nuova rilevazione ASSUNZIONI: ANNO 2025: Nessuna assunzione a tempo indeterminato è prevista Conferma delle assunzioni a tempo determinato, per il potenziamento dell’ufficio amministrativo, di n. 1 unità lavorative così distribuite: n.1 istruttore amministrativo Categoria C1 Conferma delle assunzioni a tempo determinato, previsto dall’art. 31-bis, co. 5 del DL 152/2021, per le assunzioni di personale a tempo determinato fino all'anno 2026, a favore di 760 Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e attuatori dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che hanno presentato istanza di richiesta dal 2 al 31 maggio 2022. , di n. 1 unità lavorative così distribuite: n.1 istruttore amministrativo Categoria C1 Conferma del personale a tempo indeterminato, di n. 6 unità lavorative così distribuite: <table><tr><td>-</td><td>n.1 istruttore direttivo contabile</td><td>categoria D2</td></tr><tr><td>-</td><td>n. 2 istruttori tecnici</td><td>categoria C1</td></tr><tr><td>-</td><td>n. 3 operai</td><td>categoria B6-B2-B1</td></tr></table> ANNO 2026: - proroga contratti a tempo determinato di n.2 unità già presenti nel 2025 e nessuna nuova assunzione di personale a tempo indeterminato ANNO 2027: - proroga contratti a tempo determinato di n. 2 unità già presenti nel 2025 e nessuna nuova assunzione di personale a tempo indeterminato Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge; In ciascun triennio potranno effettuarsi assunzioni a tempo determinato, nei modi e tempi stabiliti dalla normativa vigente, qualora si ravvisasse la necessità di far fronte ad esigenze eccezionali al momento non prevedibili, modificando ed integrando in qualsiasi momento la programmazione del	-	n.1 istruttore direttivo contabile	categoria D2	-	n. 2 istruttori tecnici	categoria C1	-	n. 3 operai	categoria B6-B2-B1
-	n.1 istruttore direttivo contabile	categoria D2								
-	n. 2 istruttori tecnici	categoria C1								
-	n. 3 operai	categoria B6-B2-B1								

	fabbisogno di personale;
--	--------------------------

	I dipendenti a tempo determinato di cui all'art. 50 bis del D.L. n. 189/2016, potranno essere assunti o prorogati, fermo restando il rispetto del limite massimo previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale in merito alla durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato, in base alla legislazione vigente, trattandosi di assunzioni in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L.122/2010 e ss.mm.ii. e art.1 commi 557 e 562 della L.296/2006, nel limite delle unità autorizzate; DATO ATTO CHE in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art.33 del D. Lgs.165/2001 sono stati sentiti i singoli Responsabili e non si registrano situazioni di soprannumero e/o eccedenza come da deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 26/08/2024; DATO ATTO CHE 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, ottenendone parere positivo;
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Conferimento qualifica di elevata qualificazione al Sindaco; b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Nessuna rilevazione c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Nessuna rilevazione d) progressioni verticali di carriera: Nessuna rilevazione e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nessuna rilevazione f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Stabilizzazione di una unità assunta ai sensi personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 50 bis del decreto-legge n. 189 del 2016 convertito con modificazioni dalla legge n. 229 del 2016

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.