

Allegato 1

Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO) 2025 – 2027 del Comune di Terrazzo

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

COMUNE DI TERRAZZO

INDIRIZZO: PIAZZALE DEGLI ALPINI 1

CODICE FISCALE: 82001090230

PARTITA IVA: 01729520237 SINDACO:

VISENTIN ENRICO

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 4

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 2.134

TELEFONO: 0442 94013

SITO INTERNET: <https://www.comune.terrazzo.vr.it/>

E-MAIL: info@comune.terrazzo.vr.it

PEC: comune.terrazzo@legalmail.it

PREMESSE:

L'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito con legge *n. 113 del 6 agosto 2021* ha introdotto, all'interno del nostro ordinamento, il Piano integrato di attività e organizzazione, che si configura come il documento di programmazione con il quale sono stati unificati all'interno di un unico atto molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente e singolarmente.

Il PIAO viene a configurarsi come una concreta modalità di semplificazione dell'attività amministrativa, volta a traghettare anche gli enti locali verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia e produttività.

Il Comune di Terrazzo in quanto Ente con un numero di dipendenti inferiore ai 50, può procedere all'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione in modalità semplificata.

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO) 2025 –
2027 del Comune di Terrazzo (VR)*

Sezione 2.2: Performance

2.2 Performance	Piano della performance (e rinvio agli allegati)	Il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relative ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” di cui al D.P.R. 24.6.2022, n. 81 ha disposto all’art. 1 la soppressione del terzo periodo del comma 3 bis dell’art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm. — il quale prevede che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1 d.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG - e ha, inoltre, previsto all’art. 2 che per gli enti locali di cui all’art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm. — compresi i Comuni e le Unioni di Comuni — il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2019 “sono assorbiti nel PIAO”. Il suddetto D.P.R. n. 81/2022 ha altresì stabilito all’art. 1, comma 3 che le amministrazioni pubbliche con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel diverso regolamento di cui al decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione deputato a definire i contenuti del PIAO. Il regolamento di cui al DM 24/6/2022 che approva lo schema tipo del PIAO individua all’art. 6 e nello schema tipo allegato i contenuti semplificati del PIAO da adottarsi da parte delle PPAA con meno di 50 dipendenti, senza includervi la definizione degli obiettivi della performance. Anche l’art. 6 del decreto n. 132/2022 sancisce che le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla stesura della sezione 2.2. Performance della sezione del Piao. Ciò nonostante, al fine di perseguire l’obiettivo della semplificazione amministrativa e poter disporre di un documento unitario di programmazione, si inseriscono nel PIAO 2025/2027 del Comune di Terrazzo il Piano della performance e gli obiettivi operativi relativi all’anno 2025. Si evidenzia che ai sensi dell’art. 9 d.lgs. 150/2019: <i>“La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all’articolo 7, è collegata:</i> a) <i>agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;</i> b) <i>al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</i> c) <i>alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;</i> d) <i>alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</i> Tale previsione, per quanto concerne il Comune di Terrazzo, è stata recepita all’interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale del Personale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 05.11.2021 e con il regolamento del Nucleo di Valutazione Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 in data 12.03.2021
------------------------	---	---

		Secondo quanto previsto dalla predetta fonte regolamentare, nella valutazione dei titolari di posizione organizzativa – Eq- di questo Ente, deve necessariamente tenersi conto delle seguenti voci: - performance organizzativa (35 punti), - grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (30 punti), - comportamenti organizzativi (10 punti); - contributo alla performance dell'Ente (5 punti). Le predette disposizioni dovranno essere osservata sia nella fase di monitoraggio che nella fase consuntiva del ciclo di valutazione della performance. Per le specifiche modalità di valutazione dei collaboratori e per ulteriori specifiche relative al Sistema di misurazione e valutazione della performance si rinvia all'apposita sezione contenuta all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
	Piano degli obiettivi anno 2025 (e rinvio agli allegati)	2.2.1 Obiettivi di performance Secondo quanto previsto dalla normativa, gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente. Per quanto concerne gli obiettivi, invece, questi sono ordinariamente proposti dal Segretario Generale con il coinvolgimento dei Responsabili di Area. Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno, anche in relazione alle mutate esigenze organizzative che nel corso della gestione possono verificarsi. I responsabili di Area possono proporre modifiche al Segretario Comunale. Le richieste di modifica possono, altresì, essere formulate anche dalla Giunta qualora subentrino circostanze che impongano di variare gli obiettivi originariamente assegnati. Con il termine obiettivo si intende un insieme di azioni che portano ad un risultato misurabile, un esercizio di management che implica molta attenzione ai vincoli (risorse disponibili) e a quanto giudicato strategico dall'Amministrazione. Gli obiettivi, programmati su base triennale ma di durata annuale, devono necessariamente essere: - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; - specifici e misurabili in termini concreti e chiari; - tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; - riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno. Si precisa che, in ossequio a quanto sancito dalla legge, per ciascun dipendente di questo Comune, sono stati attribuiti: - obiettivi di mantenimento (ovverosia obiettivi che individuano il normale funzionamento dei servizi, l'attività di routine, ecc...); - obiettivi di sviluppo e/o miglioramento (obiettivi con finalità strategiche, innovative o di miglioramento). Sono stati, altresì, assegnati anche obiettivi di natura trasversale, il cui perseguimento deve essere garantito da tutte le Aree e da tutti i dipendenti dell'Ente. I predetti obiettivi sono previsti <i>nell'allegato 2.2.1</i>, parte integrante del presente Piao. Il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà valutato secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da questo Ente.

	Piano delle azioni positive (e rinvio all'allegato di riferimento)	Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità nell'ambiente del lavoro, al fine di realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. L'art. 6 del decreto 30.06.2022, n. 132, non contempla la previsione per cui le PA con meno di 50 dipendenti includano nel PIAO il Piano delle azioni positive. Il piano delle azioni positive è stato trasmesso alla Consigliera di parità per il rilascio del prescritto parere. Nonostante ciò, per una mera esigenza di semplificazione amministrativa e unificazione degli strumenti programmatori, si è optato per l'inserimento del Piano delle Azioni positive, ai fini della sua approvazione, all'interno del PIAO 2025/2027 di questo Comune, quale <i>allegato n. 2.2.2</i>

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Terrazzo (PD)*

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

**2.3 Rischi
corruttivi e
trasparenza
(e rinvio agli
allegati di
riferimento)**

Il decreto 30.06.2022, n. 132, prevede all'art. 6 comma 1, che le PA con meno di 50 dipendenti procedano alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente, considerando le aree di rischio relative a autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, concorsi e prove selettive, processi individuati dal responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance, a protezione del valore pubblico.

Con il PIAO 2023-2025 il Comune di Terrazzo ha adottato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 (che costituisce parte integrante della sezione 2.3), riportato nel presente Piao negli allegati 2.3, 2.3.a, 2.3.a seconda parte, 2.3.b1, 2.3.b2, 2.3.c1, 2.3.c2, 2.3.c3. Come già evidenziato nel Piao 2024-2026, ricorrono per il Comune di Terrazzo le condizioni richieste per poter confermare il PTPCT 2023-2025 per le due annualità 2024 e 2025; infatti, esso è un ente con meno di 50 dipendenti e nel 2023 non si è verificata alcuna delle seguenti evenienze (cfr., D.M. 30.06.2022 che ha approvato il Piano-tipo e il PNA 2022): -emersione di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; -introduzione di modifiche organizzative rilevanti; -modifica degli obiettivi strategici; -modifica delle altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il Comune di Terrazzo, pertanto, dato atto che non sono intervenuti i fattori sopra indicati, conferma, per le annualità 2024 e 2025, il PTPCT 2023-2025 (allegato 2.2) che costituisce parte integrante della presente sezione.

Come rappresentato nel Piao 2024-2026, occorre, però, richiamare la nuova disciplina in materia di trasparenza dei contratti pubblici, alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti di cui al D.Lgs. n. 36/2023. In particolare, vengono qui richiamati i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dall'1 gennaio 2024: - la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche; - la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023e ss.mm.ii., che individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023; con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione; con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Si conclude evidenziando che si è provveduto ad inserire la nuova "griglia" degli obblighi di pubblicazione secondo quanto previsto dalla deliberazione Anac n. 495/2024, sostituendo la precedente.

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Terrazzo (VR)*

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell’Ente è stata definita con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 16/01/2024. In questa sede si reputa opportuno apportare una piccola modifica, prevedendo che al servizio Ragioneria e Personale sia assegnata, oltre che il dipendente Filippo Rebba, anche la dipendente Eleonora Ferrazin.

La struttura organizzativa dell’ente è ripartita in due Aree Funzionali:

- Area Amministrativa-Contabile;
- Area Tecnica.

Il personale deve intendersi assegnato, congiuntamente alla modifica sopra riportata, ai singoli Servizi come sotto riportato:

Area	Responsabile	Servizio	Unità di personale
Amministrativo Contabile	Sindaco	Segreteria, Elettorale, Istruzione, Cultura, Servizi sociali, Protocollo	Monica Gallo
		Ragioneria, Personale	Filippo Rebba Eleonora Ferrazin
		Tributi, Economato, Messo	Eleonora Ferrazin
		Trasporto e Mensa scolastica, Lampade votive, Servizi Demografici	Daniele Michelini
Tecnica	Sindaco	Tecnico	vacante

I dipendenti sono attualmente 4 (quattro), tutti nell’area amministrativo - contabile.

Il Segretario comunale (figura obbligatoria ex lege) è stato nominato a scavalco dal Sindaco tra gli iscritti all’Albo Regionale del Veneto dei Segretari comunali e provinciali.

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Terrazzo (VR)*

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

3.2 Organizzazione del lavoro agile (e rinvio agli allegati di riferimento)	Il lavoro agile si configura come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato organizzato per fasi e obiettivi che viene resa, per espressa previsione normativa, senza precisi vincoli di orario o di luogo. Tale istituto è previsto dall'art. 14 comma 1, della Legge n. 124/2015, il quale sancisce che il lavoro agile deve essere programmato attraverso lo strumento di un apposito Piano (POLA) e dalle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" 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. Ulteriori disposizioni volte a disciplinare il lavoro agile sono previste anche dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, nonché dal del nuovo CCNL 19-21 Comparto enti locali, recentemente entrato in vigore. La disciplina del lavoro agile è contenuta nell'allegato 3.2.1 che riporta la regolamentazione dettagliata del lavoro agile, l'accordo individuale, l'informativa per i lavoratori ai fini del rispetto delle norme di sicurezza e l'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile. Entro il termine stabilito dal CCNL 19-21 non sono pervenute osservazioni da parte delle OO.SS.. Con riferimento alla fattibilità della prestazione lavorativa, si evidenzia che il limitatissimo numero di dipendenti determina una complessità alla possibilità di farne ricorso, soprattutto in relazione ad una attivazione contemporanea dell'istituto da parte di più lavoratori. Ad ogni buon conto, le attività individuate all'interno del POLA ed indicate in colore giallo possono essere svolte in modalità agile, attraverso un collegamento da remoto garantito dal Comune, il quale consente di accedere ai programmi gestionali e alla posta elettronica in uso dall'Ente, tutti disponibili in cloud. Relativamente agli obiettivi che si intendono perseguire garantendo ai dipendenti l'esercizio delle mansioni in modalità agile, si evidenzia lo sviluppo, anche all'interno di una piccola realtà come quella del Comune di Terrazzo, di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi ed ai risultati, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza, nonché l'introduzione di misure volte a garantire le pari opportunità e il potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra vita professionale e vita privata. A ciò si aggiunga il fondamentale obiettivo di migliorare l'integrazione lavorativa di quei dipendenti per i quali, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio potrebbe risultare gravosa o comunque problematica.
--	--

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Terrazzo (VR)*

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

(ART. 4 COMMA 1 LETT. A) e C) DEL DM 30/6/2022 N.132)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO—Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

- 4 a tempo indeterminato e a tempo pieno

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni con profili così articolati:

- n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile,
- n. 0 Funzionario Tecnico

Area degli Istruttori con profili così articolati:

- n. 3 Istruttore Amministrativo

Area degli operatori esperti con profili così articolati:

- n. 0 Collaboratore Tecnico manutentivo

	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) 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, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali 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, secondo il prospetto depositato agli atti, dal quale si ricava che: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 14,92 %; ▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60 %; ▪ Il Comune si colloca entro la soglia più bassa, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 494.052,28 €; ▪ L'Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato ammonta a Euro 227.015,98 portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1; ▪ Si precisa che per espressa previsione normativa, l'eventuale maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1 comma 557 della l. 296/2006. a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale - Valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013: € 366.823,25 - Spesa di personale, ai sensi del comma 557 della l. 296/2006, al netto delle componenti escluse per l'anno 2025: 364.654,05; La spesa di personale per l'anno 2025, secondo il prospetto elaborato e depositato agli atti, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. 296/2006. Alla luce dei calcoli sopra rappresentati, si specifica di seguito il fabbisogno di assunzioni a tempo indeterminato del Comune di Terrazzo per il triennio di riferimento: Anno 2025: - <u>Assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Funzionario Tecnico</u> a seguito di dimissioni volontarie intervenute nel corso del 2023 tramite, rispettivamente nell'ordine indicato, concorso pubblico, scorrimento di graduatoria, cessione diretta del contratto o mobilità. - <u>Assunzione a tempo pieno ed indeterminato</u>, presuntivamente dal 01.06.2025, di un istruttore – Area degli istruttori, con profilo di <u>Agente di Polizia Locale</u>, tramite, rispettivamente nell'ordine indicato, scorrimento di graduatoria, cessione del contratto ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001, mobilità o concorso pubblico;
--	--	--

- Assunzione a tempo pieno ed indeterminato, mediante l'istituto di scorrimento di graduatoria, cessione diretta di contratto ex art. 30 comma 2 d.lgs. n. 165/2001, concorso pubblico o mobilità di n. 1 unità di personale appartenente all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D), con profilo professionale di Assistente Sociale, finanziata con la Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti (da intendersi come spesa eterofinanziata) e per la quale, si intende andare a sottoscrivere una Convenzione con i Comuni di Boschi Sant'Anna e Bevilacqua.
- *Si prevede, inoltre, che nel caso di mobilità o cessioni ex art. 30 comma 2 d.lgs. 165/2001 che si verificassero in corso d'anno, la copertura dei posti, se di pari profilo e pari spesa, è autorizzata senza dover modificare il presente P.I.A.O.*

anno 2026:

Nessuna assunzione.

anno 2027:

Nessuna assunzione.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Per esigenze straordinarie e temporanee alle quali non sarà possibile far fronte con personale in servizio potranno essere attivate forme flessibili di lavoro nei limiti previsti di spesa nel rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e dall'applicazione del quale, il Comune di Terrazzo, prevede un valore spesa per lavoro flessibile, sulla base dell'anno 2009, pari ad € 13.844,53.

Si rileva la necessità di autorizzare, per il triennio 2025-2027, tutte le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile 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 sopradetto della l. n. 122/2010 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

A seguito della verifica effettuata all'interno dell'Ente, non sono state rilevate eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale di cui all'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

a.4) 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 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 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. a.6) stima del trend delle cessazioni: alla luce della normativa vigente e delle informazioni attualmente disponibili si prevedono le seguenti cessazioni di personale: Anno 2025: nessuna cessazione; Anno 2026: nessuna cessazione Anno 2027: nessuna cessazione; a.7) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Confermare l'attuale personale in servizio e prevedere assunzioni volte a sostituire i dipendenti – di analoga categoria e profilo — in caso di cessazione nel triennio 2025-2027. a.8) certificazioni del Revisore dei conti: Si dà atto che sulla presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stato acquisito il parere favorevole dal Revisore dei conti in ordine all'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non sono previsti interventi di riorganizzazione o rotazione per l'esiguità del personale e la specializzazione del medesimo. Si è, però, previsto, una piccola modifica, con riguardo ad una dipendente, con riferimento all'Area amministrativa-contabile.