



# Comune di Terre Roveresche

*(ente con meno di 50 dipendenti)*

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024

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

## **1. Premessa**

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

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

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

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

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

Per l'anno 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e ricognitorio dal momento che il DPR n. 81/2022 è entrato in vigore il 15 luglio 2022 e il decreto ministeriale n. 132/2022 è entrato definitivamente in vigore il 22 settembre 2022. A tali date, l'amministrazione aveva già provveduto alla redazione e approvazione di alcuni piani, secondo le vigenti disposizioni normative. Nel corso del corrente anno proseguirà, quindi, il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **2. Riferimenti normativi**

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base

del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante **Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione**.

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-*bis*, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l’approvazione del PIAO in fase di prima applicazione era stata fissata al 30 giugno 2022. Tale data non poteva essere rispettata in assenza dei due documenti, indispensabili e fondamentali, previsti rispettivamente dal comma 5 (DPR, cosiddetto *abrogativo*) e dal comma 6 (d.m. cosiddetto *attuativo*), dell’articolo 6, del d.l. 80/2021, sopra meglio richiamato.

Ai sensi dell’art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, 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 differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. Tale termine è stato prorogato al 31 agosto 2022, con d.m. Interno del 28 luglio 2022, pertanto, il PIAO 2022, deve essere approvato dagli enti, entro il termine del **29 dicembre 2022**.

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 2022-2024 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.

Secondo quanto previsto dall’articolo 6 e dall’allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, le PP.AA

. con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all’art. 6 stesso e quindi:

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il

raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

- L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

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

**Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;**

**Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;**

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;**

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

Lo schema di PIAO che segue, in ragione della sua natura essenzialmente ricognitoria, richiama i provvedimenti con i quali, nel corso dell'anno, sono stati adottati i singoli piani, introducendo limitate modifiche per quanto attiene alla struttura organizzativa e al Piano triennale del fabbisogno di personale.

## ***Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024***

### **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune: **TERRE ROVERESCHE**

Indirizzo: Piazzale della Ripa, n 1; 61038

Codice fiscale/Partita IVA: 02624290413

Sindaco: Dr. Sebastianelli Antonio

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021 (anno precedente): **39**

Numero abitanti al 31 dicembre 2021 (anno precedente): **5211**

Telefono: 072197424

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

E-mail: [comune.terreroveresche@provincia.ps.it](mailto:comune.terreroveresche@provincia.ps.it)

PEC: [comune.terreroveresche@pecitaly.it](mailto:comune.terreroveresche@pecitaly.it)

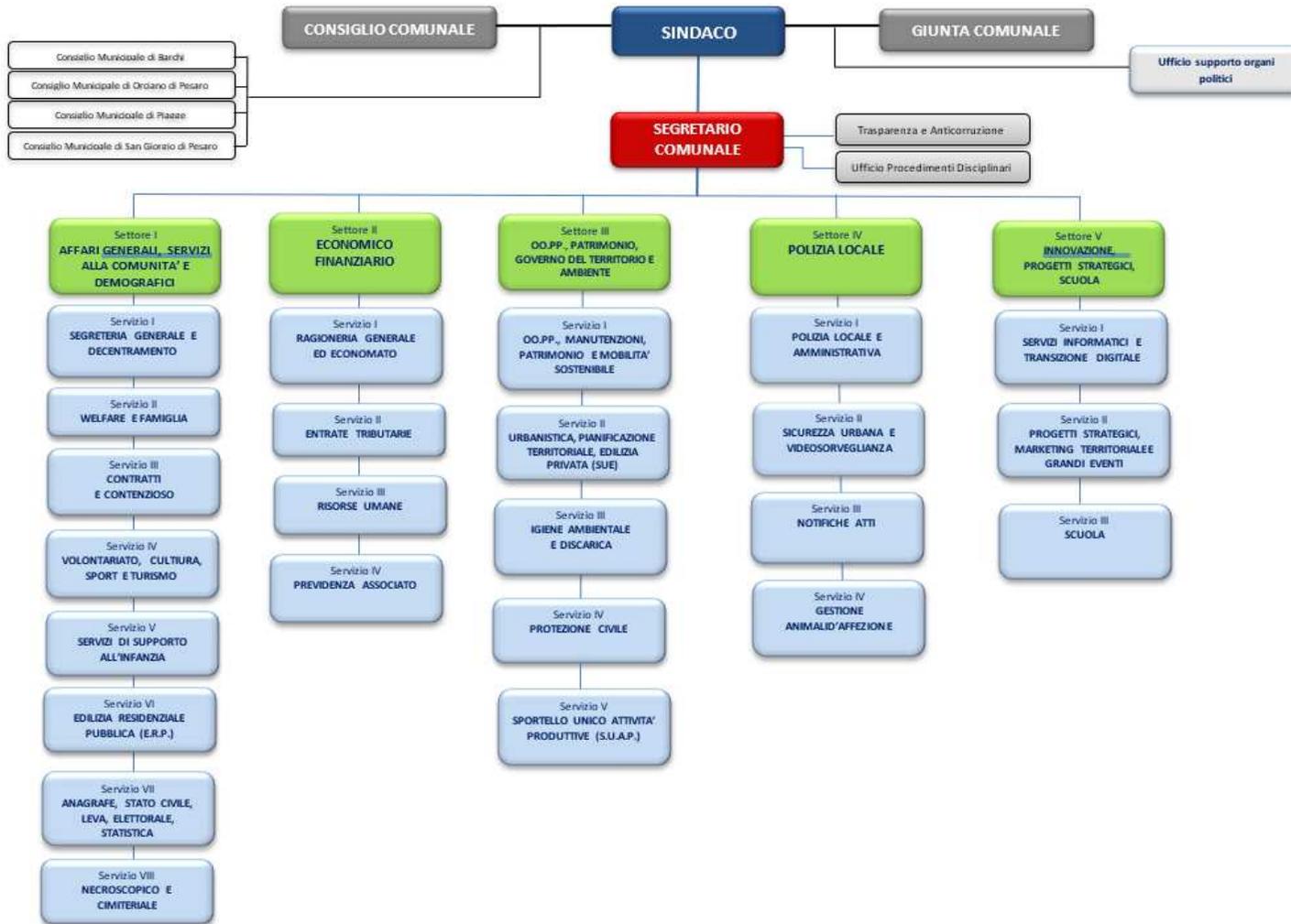
## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

|  |   |
|--|---|
| Sottosezione<br><b>2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b> | <b>Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2021-2023</b> , approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 37 del 26.03.2021 e confermato per l'anno 2022 con deliberazione di giunta comunale n.57 del 27.04.2022 |
|--|---|

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

|  |   |
|--|---|
| Sottosezione<br><b>3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>                 | <b>Struttura organizzativa</b> , modificata da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 11/01/2022 e qui modificata con decorrenza <b>01/01/2023</b> come da prospetto sotto riportato.   |
| Sottosezione<br><b>3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE</b>             | <b>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)</b><br>L'Ente si riserva di procedere alla disciplina del lavoro agile nell'ambito del P.I.A.O. 2023/2025  |
| Sottosezione<br><b>3.3 – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE</b> | <b>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024</b> , approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 16/11/2021, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 14.07.2022, viene modificato secondo le indicazioni di seguito riportate. |

### Sottosezione 3.1- STRUTTURA ORGANIZZATIVA



### Sottosezione **3.3- PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024**

La relazione predisposta dal Servizio personale allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale, costituisce presupposto essenziale alla predisposizione della presente sottosezione.

Con precedente atto deliberativo di Giunta Comunale n 179 del 16.11.2021, modificato con successivo atto n 87 del 14.07.2022, si era approvato e successivamente modificato l'attuale piano triennale del fabbisogno di personale, che per sopraggiunte e non prevedibili cessazioni ora si rende necessario aggiornare anche alla luce delle nuove esigenze organizzative.

Preso atto che in nessun settore dalle dichiarazioni rese da parte dei Responsabili delle strutture organizzative, si è evidenzia la presenza di situazioni di eccedenza funzionale di personale.

La modifica del fabbisogno di personale 2022/2024 necessariamente trae origine dall'attuale piano rispetto al quale delle assunzioni ivi previste alla data odierna non sono ancora coperte:

- N 1 collaboratore amministrativo Cat B presso il Settore AAGG, Serv. alla comunità e demografici
- N 1 collaboratore tecnico- mastro muratore Cat B3 presso il Settore OOPP, Patrimonio, Territorio e ambiente

Nel PTFP si riepilogano i seguenti posti già ricoperti a tempo indeterminato che si sono resi vacanti a seguito di pensionamenti, dimissioni e trasferimento ad altro ente:

- N 3 istruttori tecnici cat C presso il Settore OOPP, Patrimonio, Territorio e ambiente
- N 1 istruttore direttivo Cat D presso il Settore OOPP, Patrimonio, Territorio e ambiente
- N 1 istruttore amministratore cat C presso il Settore OOPP, Patrimonio, Territorio e ambiente
- N 1 collaboratore professionale cat B3 presso il settore AAGG, Serv. alla comunità e demografici
- N 1 istruttore direttivo Cat D presso il Settore Polizia Locale
- N 1 istruttore di P.L Cat C presso il Settore Polizia Locale

Le cessazioni per l'anno 2023:

- N 1 istruttore direttivo Cat D presso il Settore OOPP, Patrimonio, Territorio e ambiente

Le cessazioni per l'anno 2024:

- N 1 operaio specializzato Cat B presso il Settore OOPP, Patrimonio, Territorio e ambiente
- N 2 istruttore amministrativo Cat C presso il Settore AAGG, Serv. alla comunità e demografici

Sulla base di questa cornice la definizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza,

rischia di determinare uno “stallo produttivo” dell’ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

La programmazione dei fabbisogni di personale, oltre che ad assolvere ad un obbligo di legge, costituisce momento di riflessione e verifica dell’adeguatezza della dotazione organica ad assolvere con efficienza ed efficacia le funzioni e i servizi in capo all’ente attraverso l’impiego ottimale delle risorse e che pertanto, prima di entrare nel merito della disamina delle richieste dotazionali, occorre definire compiutamente gli spazi di manovra disponibili rispetto al regime vincolistico previsto per l’acquisizione di personale, nonché gli indicatori finanziari espressamente richiesti dal D.M. 8 maggio 2018;

Le assunzioni programmate debbono avvenire nel rispetto della spesa potenziale massima, ossia il vincolo finanziario esterno non superabile nell’ambito del quale effettuare le scelte organizzative, limite che è rappresentato dal limite di spesa per il personale (Corte dei Conti sez. Puglia, deliberazione n. 111/2018) che per i Comuni istituiti a seguito di fusione, è fissato dall’art. 1 comma 450 della L. 23/12/2014, n. 190, come modificato dall’art. 16 comma 1-quinquies del D.L. 24/06/2016, n. 113 e dall’art. 21 comma 2-bis del D.L. 50/2017 secondo il quale *“Al fine di promuovere la razionalizzazione e il contenimento della spesa degli enti locali attraverso processi di aggregazione...ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media delle spese di personale sostenute dai singoli enti nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato”*; il Comune di Terre Roveresche, con propria precedente deliberazione n. 07 del 27/06/2017 veniva determinata, come insuperabile, la spesa di personale sostenuta dagli enti nel triennio precedente la fusione (2014-2016) in € **1.832.880,86**;

Considerato che per quanto attiene alle facoltà assunzionali, occorre fare riferimento:

- all’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2018, convertito il L. 58/2019 secondo il quale *“I comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”*;

- al D.M. 17 marzo 2020 che individua:

- a) i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- b) le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Tale nuovo regime, in vigore dal 20 aprile 2020, si basa sulla sostenibilità finanziaria della spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

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 (consuntivo anno 2021) risulta essere pari al **20,57%** e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1 del 26,9% vista la classe demografica.

Il Comune di Terre Roveresche per effetto dell’art. 5, può incrementare la spesa di personale derivante dal consuntivo 2018 e pari ad **€ 1.603.745,71** nella misura pari alla percentuale del 24% indicata nella tabella 2 del DM 17.03.2020.

Rilevato pertanto che il Comune di Terre Roveresche dispone di un margine di potenziale maggior spesa pari ad **€ 384.898,87**, fino al raggiungimento del primo valore soglia pari ad € 2.065.689,20. Inoltre, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell’arco del prossimo triennio (consuntivo 2022-2023-2024), il proposto programma di reclutamento consente di non superare il “valore soglia” citato e neppure il limite che gli enti sono tuttora chiamati a rispettare del comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che per gli enti nati da fusione è fissato dall’art. 1 comma 450 della L. 23/12/2014, n. 190, come modificato dall’art. 16 comma 1-quinquies del D.L. 24/06/2016, n. 113 e dall’art. 21 comma 2-bis del D.L. 50/2017.

Questo posizionamento consente di programmare le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

Per il triennio 2022-2024 la dotazione organica è adeguata nel seguente modo:

| <b>Settore I “AA.GG., Servizi alla comunità e demografici”</b> |  |
|--|--|
| anno 2022  | Soppressione del posto di “collaboratore amministrativo” cat B3 dal 01.12.2022                               |
| anno 2023  | invariato  |
| anno 2024  | N 1 “istruttore amministrativo” cat C dal 01.04.2024<br>N 1 “istruttore amministrativo” cat C dal 01.05.2024 |

| <b>Settore II “Economico-Finanziario”</b> |  |
|---|--|
| anno 2022                                 | Soppressione del posto di “istruttore ragioniere” cat C dal 01.12.2022 |
| anno 2023                                 | invariato  |
| anno 2024                                 | invariato  |

| <b>Settore III “OO.PP., Patrimonio, Governo del Territorio e Ambiente”</b> |  |
|--|--|
| anno 2022  | N 1 “Collaboratore tecnico-Mastro muratore” cat. B3 dal 01.12.2022<br>N 1 “istruttore direttivo tecnico” cat D dal 01.12.2024<br>N 1 “istruttore amministrativo” cat C dal 01.12.2024<br>N 1 “conducente macchine operative complesse” cat B3 già realizzato |
| anno 2023  | N 1 “istruttore tecnico” cat C dal 01.01.2023  |

|           |   |
|-----------|---|
|           | N 1 "istruttore tecnico" cat C dal 01.05.2023                           |
| anno 2024 | soppressione del posto di "Operaio specializzato" cat. B dal 01.04.2024 |

| <b>Settore IV "SUAP e attività economiche"</b> |           |
|--|-----------|
| anno 2022                                      | invariato |
| anno 2023                                      | invariato |
| anno 2024                                      | invariato |

| <b>Settore V "Polizia locale"</b> |   |
|-----------------------------------|---|
| anno 2022                         | Soppressione del posto di "istruttore di PL" cat C dal 01.12.2022 |
| anno 2023                         | invariato   |
| anno 2024                         | invariato   |

| <b>Settore VI "Innovazione e progetti strategici"</b> |           |
|---|-----------|
| anno 2022   | invariato |
| anno 2023   | invariato |
| anno 2024   | invariato |

Per effetto di tale adeguamento, la dotazione organica è rideterminata nella maniera seguente:

|         | vigente | Programmazione<br>2022 | Programmazione<br>2023 | Programmazione<br>2024 |
|---------|---------|------------------------|------------------------|------------------------|
| cat. D  | 6       | -1                     | -1                     |                        |
| cat. C  | 19      | -4                     | 2                      |                        |
| cat. B3 | 10      | 1                      |                        |                        |
| cat. B  | 4       |                        |                        | -1                     |
| cat. A  | 0       |                        |                        |                        |
| totale  | 39      | 35                     | 36                     | 35                     |

Preso atto altresì:

- delle forme di gestione associata dei servizi che coinvolgono il Comune di Terre Roveresche:

| Servizio  | Tipo forma associata | Enti coinvolti   | scadenza convenzione |
|---|----------------------|--|----------------------|
| PREVIDENZA<br>(D.C.C. n. 128 del<br>29/11/2018) | art. 30 TUEL         | Castelleone di S., Colli al Metauro,<br>Corinaldo, Fossombrone, Fratte Rosa,<br>Isola del Piano, Mondolfo, Unione<br>Misa-Nevola | 31/12/2022           |

- della deliberazione G.C. n. 21 del 03.02.2018, esecutiva, con la quale, al fine di favorire il ricambio generazionale, e l'adattamento della dotazione organica alle nuove necessità organizzative dettate dai processi di innovazione metodologica e tecnologica, è stata introdotta la facoltà di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 72 comma 11 D.L. 112/2008;

CONSIDERATO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve contemplare anche:

- le unità di personale di cui alla **Legge 68/1999** (categorie protette), così come previsto dall'art. 91 del TUEL.

L'art. 7 comma 6 del D.L. 101/2013, convertito in L. 125/2013 che dispone che "Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà";

Con determinazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario n. 3 del 12.01.2021 è stata effettuata la ricognizione del numero delle assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 e, appurato il rispetto delle quote di riserva previste dall'art. 3 della L. 68/99, si è dato atto che il Comune di Terre Roveresche non è tenuto ad attivare le procedure previste dall'art. 7 del D.L. 101/2013. Secondo quanto previsto dalla norma, la ricognizione è effettuata annualmente con riferimento alla situazione esistente al 31/12 dell'anno precedente; tuttavia, alla data odierna, in via previsionale è possibile asserire che anche nel triennio 2022-2024 non sarà necessario attivare le richiamate procedure ex art. 7 D.L. 101/2013.

- le figure professionali da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato e all'assegnazione temporanea prevista di dipendenti di altre amministrazioni.

Ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, "Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

Proprio per il carattere dell'eccezionalità, non è al momento prevedibile se e quando dare corso all'acquisizione che potrà comunque essere autorizzata dalla G.C. nel limite della sostenibilità finanziaria e nel rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale per:

- mantenimento degli standard gestionali dei servizi con forte impatto sull'utenza, con particolare riferimento al personale addetto ai servizi di supporto all'istruzione;
- sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- esigenze produttive per far fronte a picchi di attività, anche derivanti dalla necessità di attuare progetti di rilevanza strategica

A decorrere dal 2022 il Comune di Terre Roveresche sarà sottoposto al limite di spesa per contratti flessibili previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (Corte dei Conti sez. Marche, n. 76/2017) che fissa un limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009. Il successivo art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, ha previsto che la limitazione prevista dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 non si

applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006. Nel merito, la Corte dei Conti sez. Autonomie con deliberazione n. 2 del 29/01/2015, ha chiarito che tale previsione non intende eliminare il vincolo di spesa previsto dal legislatore del 2010 che comunque, anche per gli enti virtuosi, non può e superare il 100% di quella sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 quantificato in euro 84.336,35.

Pertanto dal 2022 se l'ente avrà rispettato nell'anno precedente il vincolo finanziario previsto dall'art. 1 comma 450 della L. 23.12.2014, n. 190, come modificato dall'art. 16 comma 1-quinquies del D.L. 24.06.2016, n. 113 e dall'art. 21 comma 2-bis del D.L. 50/2017 (che è il limite sovrapponibile a quello previsto dall'art. 1 c. 557 L. 296/2006) , il limite di spesa per forme flessibili di lavoro sarà pari a euro 84.336,35 (pari al 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009), oppure ad euro 42.168,17 (pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009), se l'ente, viceversa, non avrà rispettato nell'anno precedente lo stesso vincolo finanziario.

#### PERSONALE NON A TEMPO INDETERMINATO

Nel triennio 2022-2024 potrà essere prevista l'acquisizione di personale con rapporto di lavoro flessibile per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali connesse a:

- mantenimento degli standard gestionali dei servizi con forte impatto sull'utenza, con particolare riferimento al personale addetto ai servizi di supporto all'istruzione;
- sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- esigenze produttive per far fronte a picchi di attività, anche derivanti dalla necessità di attuare progetti di rilevanza strategica

Ciascuna esigenza sarà sottoposta alla valutazione dalla Giunta comunale per la verifica del rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale e della sostenibilità finanziaria.

Si dà atto che alla data di adozione del presente atto, nel triennio 2022-2024 è attivata la seguente forma flessibile di lavoro che soggiace ai limiti anzidetti:

|  |   |
|--|---|
| profilo professionale:<br>durata:<br>tipologia:<br>esigenza:<br>spesa prevista 2022:   | n. 1 "Autista scuolabus" cat. B<br>dal 15.09.2021 al 30.06.2022<br>Contratto di somministrazione di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015<br>sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto<br>€ 14.157,50                    |
| profilo professionale:<br>durata:<br>tipologia:<br>esigenza:<br>spesa prevista 2022:<br>spesa prevista 2023:<br>spesa prevista 2024: | <b>Responsabile del Settore Tecnico</b><br>dal 01.12.2022 al 30.11.2025<br>Contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110 c.1 D.Lgs. 267/2000<br>Affidamento responsabilità di settore organizzativo<br>€ 4.882,92<br>€ 57.492,42<br>€ 57.492,42     |
| profilo professionale:<br>durata:<br>tipologia:<br>esigenza:<br>spesa prevista 2022:<br>spesa prevista 2023:<br>spesa prevista 2024: | n. 1 "Istruttore art. 90" cat. C part-time 50%<br>dal 01.12.2022 al termine del mandato amministrativo<br>Contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 90 D.Lgs. 267/2000<br>Supporto agli organi politici<br>€ 1.442,78<br>€ 17.135,03<br>€ 17.135,03 |
| profilo professionale:   | n. 1 "Perito informatico" cat. C  |

|                        |   |
|------------------------|---|
| durata:                | dal 01.01.2023 al 31.01.2026  |
| tipologia:             | Contratto di lavoro a tempo determinato ex art. CCNL 16.11.2022             |
| esigenza:              | Supporto alle attività connesse all'attuazione del PNRR                     |
| spesa prevista 2023:   | € 32.602,34   |
| spesa prevista 2024:   | € 32.602,34   |
| profilo professionale: | n. 1 "Istruttore amministrativo" cat. C part-time 66,67%                    |
| durata:                | dal 01.01.2023 al 31.12.2025  |
| tipologia:             | Contratto di lavoro a tempo determinato esigenze sostitutive (art. 36 TUIP) |
| esigenza:              | Sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto     |
| spesa prevista 2023:   | € 21.735,98   |
| spesa prevista 2024:   | € 21.735,98   |

Si dà atto che la programmazione prevista potrà essere modificata nel caso in cui, nel triennio di riferimento dovessero rendersi vacanti posizioni di lavoro coperte nella dotazione organica per effetto di mobilità verso altre amministrazioni pubbliche o per cessazioni non programmate.

#### **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Stanti i contenuti più limitati del PIAO per gli Enti con meno di 50 dipendenti, il monitoraggio, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Per quanto attiene all'attività monitoraggio della performance, che per questo Ente non va declinata quale apposita sottosezione del PIAO, si farà comunque riferimento alle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e a quelle conseguenzialmente previste dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei titolari e non titolari di posizione organizzativa, approvato con deliberazione di G.C. n.44 del 24.03.2022.