

**COMUNE DI CALDONAZZO
PROVINCIA DI TRENTO**

**Verbale di deliberazione N. 45
della Giunta comunale**

OGGETTO: Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) riferito al triennio 2024-2026 - stralcio relativo alla programmazione in materia di personale.

L'anno **duemilaventiquattro** addì **ventisei** del mese di **marzo**, alle ore 18.30 in presenza presso la sala riunioni, a seguito di regolari avvisi, recapitati a termine di legge, si è convocata la Giunta comunale.

Presenti i signori:

Wolf Elisabetta - SINDACO
Mattè Erica - ASSESSORE
Bortolini Mirko - ASSESSORE
Scarnato Paola - ASSESSORE

Assenti i signori:

Antoniolli Giampaolo
Viqolani Luca

Assiste e verbalizza il Segretario Comunale Signora **Conci dott.ssa Nicoletta**.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, la Signora **Wolf Elisabetta**, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 183 del Codice degli Enti Locali
della R.A.T.A.A. approvato con L.R.
03/05/2018 n.2

Certifico io sottoscritto Segretario
Comunale che copia del presente
verbale viene pubblicato il giorno
27/03/2024 all'Albo Informatico ove
rimarrà esposto per 10 giorni
consecutivi.

Addì, lì 27/03/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Conci dott.ssa Nicoletta

Inviata ai Capigruppo
il 27/03/2024

LA GIUNTA COMUNALE

Ricordato che:

- nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 e della L. 06.11.2012 n. 190, il D.L. 09.06.2021 n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”), convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto all’art. 6 rubricato “Piano integrato di attività e organizzazione” che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino un “Piano integrato di attività e di organizzazione”, in sigla PIAO, nell’ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1). Ai sensi poi dell’art. 6, comma 6, del testo normativo citato è previsto l’obbligo di adottare il PIAO anche per le pubbliche amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50, in versione semplificata secondo le indicazioni allo scopo adottate con Decreto ministeriale;
- il PIAO è inoltre destinato a semplificare l’attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo numerosi strumenti di pianificazione settoriale quali il piano delle performance, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano triennale del fabbisogno del personale;
- l’art. 6, co. 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e come modificato dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: *“Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”*;
- l’art. 6, co. 6, del medesimo decreto legge stabilisce inoltre che: *“Entro il medesimo termine di cui al comma 5 con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. 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”*;
- con D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 è stato approvato il Regolamento di cui al sopraccitato art. 6 co. 5 recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- con Decreto di data 30.06.2022, il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, ha provveduto a definire il contenuto del PIAO adottando il relativo schema tipo secondo quanto previsto dal sopraccitato art. 6 co. 6;
- inoltre, la Regione autonoma Trentino-Alto Adige, sulla base delle competenze legislative riconosciute dallo Statuto speciale di autonomia, con la L.R. 20.12.2021 n. 7 (“Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022”) ha provveduto a recepire nell’ordinamento regionale, i principi di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla pubblica amministrazione ai cittadini

e alle imprese, dettati dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, assicurando un'applicazione graduale, sia in termini temporali che sostanziali, delle disposizioni in materia di PIAO;

- in particolare l'art. 4 (“Piano integrato di attività e organizzazione”) della L.R. 20.12.2021 n. 7 ha stabilito che la Regione e gli enti pubblici ad ordinamento regionale applichino gradualmente le disposizioni recate dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, prevedendo per l'anno 2022 la compilazione obbligatoria solamente delle parti del PIAO relative alle lettere a) e d) del citato art. 6 co. 2;

precisato che, con riferimento ai termini di durata e di adozione del PIAO, appare importante ricordare che:

- il PIAO ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente;
- in sede di prima applicazione ed ai sensi dell'art. 8 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 30.06.2022, il termine per l'approvazione del PIAO per l'anno 2022 da parte degli enti locali, è stato differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione, con la conseguenza che per gli enti locali il termine è stato fissato al 29.12.2022, stante il differimento al 31.08.2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione, definito dal D.M. 28.07.2022;
- rispetto a tale adempimento il comune di Caldonazzo ha adottato il PIAO 2022-2024 con deliberazione della giunta comunale n. 236 di data 28.12.2022 e il PIAO 2023-2025 con deliberazione della giunta comunale n. 8 di data 30.01.2024;
- a regime, ai sensi del combinato disposto dell'art. 8 co.2 del D.M. 30.06.2022 e dell'art. 3 della L.R. 7/2022 il termine di approvazione del PIAO degli enti locali è da calcolare nel 30 giorni successivi al termine, eventualmente prorogato, per l'approvazione dei bilanci di previsione, secondo anche quando precisato con circolare della Regione autonoma Trentino-Alto Adige n. 12/EL/2022;

rilevato che con deliberazione del consiglio comune le n. 2 di data 15.03.2024 sono stati approvati il documento unico di programmazione 2024-2026 e il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, corredato dalla nota integrativa;

evidenziato che, nelle more dell'approvazione del PIAO 2024-2026, si rende necessario approvare e adottare apposito stralcio del PIAO 2024-2026 in via provvisoria e riferito alla programmazione in materia di personale - in ragione della necessità di dare attuazione, con urgenza, al piano del fabbisogno del personale al fine di garantire il regolare funzionamento dei servizi e delle attività;

rilevato pertanto che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 10 del D.M. di data 30.06.2022 e dell'art. 10 co. 5 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, si rende necessario provvedere all'approvazione del PIAO stralcio 2024-2026 riferito alla programmazione in materia di personale redatto in continuità e coerenza rispetto a quanto evidenziato e programmato nel DUP 2024-2026;

ricordato che il comune di Caldonazzo rientra tra gli enti con meno di 50 dipendenti e in particolare che, al 31.12.2023, ha diciannove dipendenti secondo quanto riportato anche nella tabella 1 del conto annuale;

ritenuto pertanto di confermare, anche con riferimento al triennio 2024-2026, che la struttura e i contenuti del piano integrato di attività ed organizzazione possono essere quelli semplificati secondo quanto definito con D.M. 30.06.2022 ed evidenziati anche nella nota del Consorzio dei Comuni Trentini di data 07.04.2023;

visto il PIAO stralcio 2024-2026 riferito alla programmazione in materia di personale, composto in questa fase, dalla sezione “scheda anagrafica” e “sezione organizzazione e capitale

umano” e ritenuto di approvare lo stesso nel testo allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

precisato che si provvederà a redigere ad approvare l’integrale PIAO 2024-2026 nei termini previsti dalla sopraccitata normativa;

visti i pareri favorevoli, formulati sulla proposta di deliberazione in oggetto ai sensi e per gli effetti dell’art. 185 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige approvato con Legge Regionale 3 maggio 2018 n. 2, da parte del segretario comunale, in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e da parte del responsabile del Servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile;

ritenuto di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’articolo 183 comma 4 del Codice degli Enti Locali in ragione di poter procedere, nel più breve tempo possibile, all’assunzione a tempo determinato programmata al fine di garantire il regolare funzionamento dei servizi e delle attività;

visti:

- la Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 “Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige” e s.m.;
- il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e modificato dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022;
- il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81;
- il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, di data 30.06.2022;
- la Legge regionale 20 dicembre 2021 n. 7 “Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022”;
- lo Statuto Comunale;

accertata la propria competenza ai sensi dell’art. 53 del codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige e ai sensi dell’art. 11 del D.M. 30.06.2022;

con due separate votazioni (una con riguardo all’immediata eseguibilità) che hanno il medesimo risultato: voti favorevoli, unanimi e palesi,

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni di cui in premessa e ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 6 del D.L. 80/2021 e dell’art. 3 della L.R. 7/2022, il P.I.A.O. stralcio 2024-2026 riferito alla programmazione in materia di personale, nel testo allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di demandare a proprio successivo provvedimento l’approvazione dell’integrale P.I.A.O. 2024-2026, nel rispetto dei termini di cui al combinato disposto dell’art. 8 co.2 del D.M. 30.06.2022 e dell’art. 3 della L.R. 7/2022;
3. di trasmettere lo stralcio di P.I.A.O. 2024-2026 in oggetto al Dipartimento della funzione pubblica, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it>, ai sensi dell’articolo 6, comma 4, del D.L. n. 80 del 2021 e di pubblicare lo stesso sul sito istituzionale del comune, nella sezione

Amministrazione trasparente, sottosezione Disposizioni generali/Atti generali/Documenti di programmazione strategico gestionale;

4. di comunicare, contestualmente alla pubblicazione all'albo telematico, copia della presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 183, comma 2, del Codice degli enti locali della Regione Trentino-Alto Adige approvato con legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 e s.m.;
5. di dichiarare la presente deliberazione, per le motivazioni di cui in premessa, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 183, quarto comma, del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, approvato con L.R. 3 maggio 2018, n. 2.

Avverso la presente deliberazione sono ammessi i seguenti ricorsi:

- a) opposizione, da parte di ogni cittadino entro il periodo di pubblicazione da presentare alla Giunta Comunale, ai sensi della L.R. 3 maggio 2018, n. 2;
 - b) ricorso straordinario al Presidente della Repubblica da parte di chi vi abbia interesse, per motivi di legittimità entro 120 giorni, ai sensi del D.P.R. 24.01.1971, n. 1199;
 - c) ricorso giurisdizionale al T.R.G.A. di Trento da parte di chi vi abbia interesse entro sessanta giorni ai sensi dell'art. 29 dell'allegato 1) del D.Lgs. 02.07.2010, n. 104 e ss.mm.;
- ricorsi b) e c) sono alternativi.

In materia di aggiudicazione di appalti si richiama la tutela processuale di cui al comma 5) dell'articolo 120 dell'Allegato 1) al D.Lgs. n. 104 di data 2 luglio 2010. In particolare:

- il termine per il ricorso al Tribunale amministrativo Regionale è 30 giorni;
- non è ammesso il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Wolf Elisabetta

L'ASSESSORE
F.to Bortolini Mirko

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Conci dott.ssa Nicoletta

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Caldonazzo, lì 27/03/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
Conci dott.ssa Nicoletta

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 183 del Codice degli Enti Locali della R.A.T.A.A. approvato con L.R. 3 maggio 2018, n. 2.

Caldonazzo, lì 27/03/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Conci dott.ssa Nicoletta



COMUNE DI CALDONAZZO
PROVINCIA DI TRENTO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026
(P.I.A.O.)**

**STRALCIO RELATIVO ALLA PROGRAMMAZIONE
IN MATERIA DI PERSONALE**

D.L. 09.06.2021 n. 80 (art. 6)

L.R. 20.12.2021 n. 7 (art. 4)

INDICE

INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
IL PIAO 2024-2026 DEL COMUNE DI CALDONAZZO	6
1. SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE [<i>omissis</i>]..	7
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
3.1. Struttura organizzativa	7
3.2. Organizzazione del lavoro agile.....	8
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	9
4. SEZIONE MONITORAGGIO [<i>omissis</i>].....	14

INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021 n. 228 convertito con modificazioni all'art. 1 co.12 del D.L. 30.12.2021 n. 228 convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:

- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in*

conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

- 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*
- 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.*
- 5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*
- 6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. 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.*
- 6- bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*
- 7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*
- 7- bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.*
- 8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.*

La modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. articolo 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

In particolare si ricorda che:

- con D.P.R. 24.06.2022 n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 151 di data 30.06.2022, è stato approvato il regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113; tale regolamento, entrato in vigore il 15 luglio 2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso lo stesso infatti vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso siano da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.
- con Decreto di data 30.06.2022 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha provveduto a definire il contenuto del PIAO adottando un relativo schema tipo, nonché le previsioni semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- in data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- la Regione Autonoma Trentino – Alto Adige, sulla base delle competenze legislative riconosciute dallo Statuto speciale di autonomia, con la L.R. 20.12.2021 n. 7 (“Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022”), ha provveduto a recepire nell'ordinamento regionale i principi – di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla pubblica amministrazione ai cittadini e alle imprese – dettati dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, assicurando un'applicazione graduale, sia in termini temporali che sostanziali, delle disposizioni in materia di PIAO;
- in particolare, l'art. 4 (“*Piano integrato di attività e organizzazione*”) della L.R. 20.12.2021 n. 7 ha stabilito che la Regione e gli enti pubblici ad ordinamento regionale applichino gradualmente le disposizioni recate dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, prevedendo per il 2022 la compilazione obbligatoria delle parti del PIAO relative alle lettere a) e d) del citato art. 6, vale a dire:
 - gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento tra la performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

Alla luce del sopra richiamato quadro normativo si rileva l'importanza di evidenziare che, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 i seguenti adempimenti, sono assorbiti nelle apposite sezioni del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO): piano dei

fabbisogni di personale, piano della performance, piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, piano organizzativo del lavoro agile.

L'adozione del piano delle azioni concrete non rientra degli obblighi dell'ente in quanto tale normativa non è stata recepita nell'ordinamento autonomo della Regione Trentino Alto Adige e non trova diretta applicazione per i Comuni della Regione Trentino Alto Adige, l'art. 60 bis, 60 ter, 60 quater, 60 quinquies del D. Lgs. 165/2001.

IL PIAO 2024-2026 DEL COMUNE DI CALDONAZZO

Alla luce del sopra evidenziato quadro normativo, il PIAO 2024-2026 del comune di Caldonazzo viene redatto secondo quanto previsto dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, che definisce - tra il resto - le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il comune di Caldonazzo, al 31.12.2023, ha infatti meno di 50 dipendenti, secondo quanto evidenziato alla successiva sezione 3.

L'articolo 1, comma 3, del Decreto Ministeriale prevede infatti che *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto”*.

A seguito dell'approvazione, da parte del consiglio comunale, della deliberazione n. 2 di data 15.03.2024 avente ad oggetto “Approvazione della proposta di documento unico di programmazione 2024-2026 e della proposta di bilancio di previsione finanziario 2024-2026, corredato dalla nota integrativa” e nelle more dell'approvazione del PIAO 2024-2026 entro i termini di legge si è reso necessario approvare un primo stralcio del PIAO 2024-2026 con riferimento in particolare alla sezione “organizzazione e capitale umano” al fine di aggiornare e redigere la programmazione inerente al personale e conseguentemente dotare l'ente di uno strumento obbligatorio, indispensabile e propedeutico all'attuazione delle politiche assunzionali programmate dall'ente stesso e che rivestono carattere di urgenza.

Lo stralcio del PIAO 2024-2026 è pertanto composto, in via temporanea, dalle seguenti sezioni:

- 1. sezione anagrafica;
- 3. sezione organizzazione e capitale umano;

e verrà integrato ed approvato integralmente, nei termini di legge.

1. SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Caldonazzo
Indirizzo	Piazza Municipio, 1 – 38052 Caldonazzo (TN)
Sito Web Istituzionale	https://www.comune.caldonazzo.tn.it/
Telefono	0461-723123
E-mail	ufficio.segreteria@comune.caldonazzo.tn.it
Pec	comune.caldonazzo@legalmail.it
Codice Fiscale	81001190222
Partita Iva	00145790226

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE [omissis]

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

L'assetto organizzativo comunale è definito e declinato dai seguenti atti:

- regolamento organico del personale dipendente e dall'allegata dotazione organica, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 6 di data 26.02.2001, modificato successivamente con le deliberazioni n. 44 di data 27.11.2014, n. 30 di data 30.12.2019 n. 25 di data 18.10.2022 e n. 31 di data 29.11.2022;
- pianta organica, approvata e aggiornata, da ultimo, con deliberazione della giunta comunale n. 34 di data 06.03.2018.

Per quanto riguarda invece l'assetto organizzativo dell'ente nell'ambito della gestione associata dei servizi comunali, l'organigramma e la struttura dei servizi/uffici sono definiti dalle rispettive convenzioni approvate dai consigli comunali e quindi sottoscritte dai sindaci di ambito.

Gli atti macro organizzativi assunti dalle amministrazioni comunali d'ambito sono i seguenti.

- 1) Iniziale progetto per la riorganizzazione intercomunale tra i comuni facenti parte dell'allora "Ambito 4.3" per la gestione associata dei compiti e delle attività di cui all'art. 9 bis della L.P. 3/2006, approvato dai comuni interessati nel corso del mese di giugno 2016 ed inviato alla Provincia Autonoma di Trento.
- 2) Convenzioni specifiche afferenti ai vari servizi in gestione associata:
 - convenzione per la gestione associata e coordinata del **servizio segreteria** tra i Comuni di Caldonazzo, Calceranica al Lago e Tenna, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 6 febbraio 2018, sottoscritta il 17 giugno 2018 e successivamente modificata con deliberazione n. 21 del 28 luglio 2022;
 - convenzione per la gestione associata e coordinata del **servizio finanziario e gestione**

tributi/entrate tra i Comuni di Caldonazzo, Calceranica al Lago e Tenna, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 26 settembre 2017, sottoscritta il 6 novembre 2017 e successivamente modificata con deliberazione n. 20 del 28 luglio 2022;

- convenzione per la gestione associata e coordinata del **servizio tecnico e cantiere** tra i Comuni di Caldonazzo, Calceranica al Lago e Tenna, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 28 dicembre 2016 e sottoscritta il 16 gennaio 2017, successivamente modificata in forza della deliberazione del Consiglio comunale n. 39 del 30 dicembre 2020 e successivamente modificata con deliberazione n. 19 del 28 luglio 2022;
- convenzione per la gestione associata e coordinata del **servizio anagrafe, stato civile, elettorale e commercio** tra i Comuni di Caldonazzo, Calceranica al Lago e Tenna, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 28 dicembre 2016, sottoscritta il 9 gennaio 2017 e successivamente modificata con deliberazione n. 18 del 28 luglio 2022.

La gestione organizzativa e il prospetto delle risorse umane di ciascun ente è riportato all'interno dei rispettivi D.U.P. 2023-2025 e 2024-2026 mentre ai fini del presente documento appare di maggior rilievo riportare l'organigramma relativo alla gestione associata che si allegato sub allegato 1.

Nella tabella sono riportati i livelli di responsabilità con la specificazione dei dipendenti beneficiari di posizione organizzativa nonché il numero dei dipendenti assegnati ad ogni servizio/area/ufficio.

Gli obiettivi operativi attribuiti ai responsabili di servizio sono puntualmente individuati all'interno del D.U.P. 2024 – 2026 e verranno declinati puntualmente nella versione definitiva del PIAO 2024-2026.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, ciascun piano deve prevedere:

- a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'amministrazione deve provvedere a indicare:

- a) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- b) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- c) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (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, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Nell'ordinamento provinciale la tematica del lavoro agile è stata introdotta con l'accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie Locali – area non dirigenziale di data 21.09.2022.

Non è previsto nell'ordinamento regionale e provinciale l'obbligatorietà di redigere il “P.O.L.A.” Piano organizzativo del lavoro agile.

Il provvedimento di organizzazione sul lavoro agile, in adeguamento al citato accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale di data 21.09.2022, non è stato ancora approvato dalla giunta comunale e se ne darà attuazione solo con accordi specifici.

L'amministrazione intende utilizzare questo strumento, nel caso di richieste future da parte di dipendenti, non come strumento organizzativo generalizzato ma come strumento che permetta la conciliazione lavoro famiglia, specie per permettere ai dipendenti soggetti a carico di cura per familiari o figli, di doversi astenere dal lavoro usufruendo delle possibilità di aspettativa o congedi vari previste dalle normative e dal contratto collettivo di lavoro.

Tutte le attivazioni di lavoro agile saranno da valutare rispetto al grado di adattamento dei servizi al nuovo assetto organizzativo legato al lavoro agile e quindi la possibilità di svolgere efficacemente la prestazione lavorativa in *smart working* senza pregiudizio per l'efficacia dell'azione amministrativa e l'erogazione dei servizi stessi.

L'attivazione di attività in lavoro agile è proposta di propria iniziativa su istanza del dipendente. Qualora siano interessate più persone addette ai servizi in cui è possibile lo svolgimento del lavoro agile e non possa essere prevista la contemporanea attività in lavoro agile di tutti i richiedenti, sarà stilata una graduatoria, come previsto dall'art. 2 comma 6 dell'accordo sindacale citato, sulla base delle esigenze dei richiedenti raffrontate alle condizioni previste dall'art. 2 commi 4 e 5 dell'accordo e previa concertazione con le organizzazioni sindacali.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza del personale in servizio al 31.12.2023.

Di seguito si evidenzia la consistenza del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (al 31.12.2023) rispetto alla dotazione organica di personale di cui alla tabella allegato A) al regolamento organico vigente del personale dipendente:

Categoria e posizione economica	Dotazione organica	PERSONALE IN SERVIZIO			POSTI VACANTI
		Tempo pieno	Part-time	Totale	
A	4	1	0	1	3
B base	8	2	0	4	4
B evoluto		2	0		
C base	14	6	3	11	3
C evoluto		2	0		
D base	1	0	0	0	1
D evoluto		0	0	0	
Segretario comunale	1	1	0	1	0
TOTALE	28	14	3	17	11

Programmazione strategica delle risorse umane.

Facendo riferimento alle annualità pregresse si ricorda che:

- nel corso dell'anno 2018 sono cessati dal servizio il segretario comunale (31.12.2018) e un assistente tecnico a tempo parziale (31.08.2018);
- nel corso dell'anno 2018 si è provveduto all'assunzione di un assistente tecnico a tempo parziale, successivamente portato, in via temporanea, all'orario a tempo pieno, di un assistente tecnico a tempo determinato con orario a tempo pieno, che ha prestato servizio dal 5 novembre al 16 dicembre, e alla stabilizzazione ai sensi dell'articolo 12 della L.P. 3 agosto 2018, n. 15 di un dipendente nella qualifica di assistente tecnico con orario a tempo pieno, addetto presso il servizio tributi associato;
- nel corso dell'anno 2019 non si sono verificate cessazioni dal servizio;
- alla fine del mese di aprile 2019 si è provveduto all'assunzione del nuovo segretario comunale a seguito dell'espletamento di apposita procedura di mobilità;
- nell'anno 2020, al 30.12.2020, si è reso vacante un posto nel profilo di assistente amministrativo (C base) a tempo pieno – inquadrato nell'organico del servizio segreteria, alla cui copertura si è provveduto nel 2021 a seguito di esperimento di apposito pubblico concorso;
- nell'anno 2021 non sono avvenute cessazioni di personale; riguardo al personale assegnato al servizio tecnico comunale, in relazione a quanto stabilito dalla programmazione del fabbisogno del personale contenuto nel D.U.P. 2021-2023, con determinazione del segretario comunale n. 236 del 31 dicembre 2021 il rapporto di lavoro è stato trasformato a tempo pieno in via definitiva;
- con riferimento all'anno 2022, con decorrenza 08.02.2022, è venuta a cessare un'unità di personale nel profilo di agente di polizia locale;
- con riferimento all'anno anno 2023 si evidenzia quanto segue:
 - in data 28 febbraio è cessato dal servizio il responsabile del servizio tecnico, inquadrato nella categoria C, livello evoluto.

In ragione di quanto previsto dalla programmazione in materia di personale inserito nel D.U.P. 2022 – 2024 ed aggiornato da ultimo con deliberazione del consiglio comunale n. 25 di data 18.10.2022, è stato bandito ed espletato un concorso pubblico per la copertura di una figura da inquadrare nella categoria D, livello base. La procedura ha tuttavia dato un esito infruttuoso.

Pertanto si è provveduto, al fine di garantire il regolare funzionamento del servizio e - al contempo - di valorizzare le risorse interne, ad attribuire le mansioni superiori a due dipendenti incardinati presso l'ufficio tecnico attribuendo loro, rispettivamente, la responsabilità dell'area lavori pubblici e patrimonio da un lato e dell'area edilizia privata dall'altro.

Parallelamente, al fine di garantire la copertura di tutte le posizioni presenti in organico ed assegnate al servizio tecnico, si è provveduto ad assunzioni a tempo determinato e pieno sulla posizione di assistente tecnico, C base.

La programmazione 2024-2024, rispetto al quadro delle cassazioni, può pertanto sintetizzarsi come segue:

Anno	Categoria	Livello	Figura professionale	Causa cessazione	Modalità di copertura del posto
2023	C	evoluto	Collaboratore Tecnico - Responsabile servizio tecnico	Dimissioni volontarie con decorrenza 01.03.2023	Attribuzione mansioni superiori a due assistenti tecnici* interni e procedura progressione verticale nel corso dell'anno 2024
2024	C	base	Assistente tecnico*	Dimissioni volontarie dal servizio con decorrenza 29.04.2024	In corso di valutazione; eventuale temporanea copertura del posto a tempo determinato
2024	C	base	Assistente tecnico		Temporanea copertura del posto a tempo determinato
2024	C	base	Assistente amm.tivo/contabile	Dimissioni volontarie dal servizio con decorrenza 20.10.2023	Temporanea copertura del posto a tempo determinato per tutto l'anno 2024
2024	C	base	Assistente amm.tivo/contabile	----	Temporanea copertura del posto a tempo determinato per tutto l'anno 2024
2025	non noto al momento			Dimissioni/mobilità presso altro ente/altra causa di cessazione	
2026	non noto al momento			Dimissioni/mobilità presso altro ente/altra causa di cessazione	

I dati relativi alle cassazioni sopra indicate sono necessariamente indicativi e resta fermo che potrebbero verificarsi una o più richieste di trasferimento per mobilità presso altri enti/dimissioni/altre cause di cessazione ad oggi non preventivabili e che l'amministrazione si riserva di valutare ed eventualmente accogliere.

Come già evidenziato nei precedenti DUP la programmazione in materia di personale relativa al triennio 2024-2026 deve necessariamente tener conto dell'analisi unitaria dell'organigramma della gestione associata, sia con riferimento alle cessazioni stimate sia rispetto alle facoltà assunzionali di ciascun ente nonché alle graduatorie vigenti in essere in quanto tale strategia appare di primaria importanza al fine di analizzare, razionalizzare ed ottimizzare tanto le risorse (umane e finanziarie) quanto i processi (di selezione e gestionali).

A livello generale, per quanto concerne l'intero triennio, è intenzione impostare una politica del personale improntata alla valutazione, caso per caso, delle professionalità da assumere verificando le necessità e le modalità congiuntamente con le amministrazioni in gestione associata, analizzando: le esigenze di sostituzione puntuale, l'eventuale modifica alle competenze operative tra i vari servizi/aree, le diverse priorità che le sostituzioni possono comportare, potendo in tal senso il comune optare per usufruire dello spazio assunzionale generato da una struttura per anticipare la sostituzione (con affiancamento) in altra struttura, oggetto di maggiori criticità.

L'individuazione del fabbisogno di personale richiede pertanto un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze delle amministrazioni;

volendo abbandonare le logiche di mera sostituzione del personale cessato ma intendendo tali momenti come occasioni per analizzare l'assetto organizzativo.

Competerà quindi al segretario titolare della gestione associata, elaborare le proposte attuative del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale da presentare alla conferenza dei sindaci d'ambito e alle giunte in relazione alle rispettive competenze.

In particolare si assumono i seguenti indirizzi e la seguente programmazione, in continuità e coerenza con quanto previsto dal DUP 2023- 2025 nonché dal DUP 2024-2026 e del bilancio di previsione finanziario 2024-2026.

- L'attuale situazione di carenza di organico in cui versa la struttura comunale, con particolare riferimento al servizio tecnico associato, richiede necessariamente di coprire i posti vacanti o che rimarranno scoperti, ponendo in essere, con riferimento al servizio tecnico, le procedure previste dalla vigente normativa al fine di valorizzare le risorse interne e/o conseguentemente procedere alla copertura di eventuali posti resisi vacanti;

si intende inoltre, nell'arco dell'anno 2024, rafforzare la collaborazione e la sinergia tra il servizio tecnico e il servizio finanziario con particolare riferimento agli adempimenti relativi al patrimonio e al servizio acquedotto nonché rafforzare l'organico dell'ufficio gestione economico giuridica del personale;

riferimento all'anno 2024 si programma quindi:

- n. 1 nuova assunzione, nella categoria C, livello base con riferimento al comune di Caldonazzo (servizio finanziario e gestione giuridica ed economica del personale) mediante assunzione a tempo determinato e pieno.

Dal punto di vista finanziario il D.U.P. 2024-2026 precisa, nella parte quarta, paragrafo 4.1 che *“La spesa stanziata è riferita al personale assunto dall'ente e al personale di cui*

è programmata l'assunzione nel corso dell'anno 2024; in particolare è prevista un'assunzione, a tempo determinato, di un assistente amministrativo contabile, categoria C base, 36 ore di cui 18 ore a completamento di riduzioni di orario di lavoro del personale assunto a tempo indeterminato e 18 ore a valere sulla possibilità teorica assunzionale di cui alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 726 di data 28.04.2023".

Nel Programma 03 – Missione 01 è infatti stimata e stanziata la spesa per la sopraccitata nuova assunzione – C base – a tempo pieno: € 29.840,00 per l'esercizio 2024 ed € 39.935,00 per l'esercizio 2025 e per l'esercizio 2026.

- la copertura delle posizioni vacanti al fine di garantire il regolare funzionamento dei servizi e con particolare urgenza la copertura della posizione di responsabile dell'area lavori pubblici e patrimonio che si renderà vacante dal 29 aprile p.v.
- In generale e con particolare riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, l'ente procede alla sostituzione di ciascuna figura in ruolo nella propria dotazione organica che dovesse cessare il servizio per motivazioni o cause ad oggi non note e non programmabili, fermo restando che, al verificarsi di tale condizione, provvederà a condividere la scelta in seno alla conferenza dei sindaci d'ambito, con particolare riferimento alle fattispecie che possano impattare - in termini organizzativi e/o economici - sugli enti in gestione associata;
- Con riferimento ad eventuali assunzioni a tempo determinato, si rinvia all'applicazione della specifica normativa provinciale, sottolineando che le stesse verranno attivate per fronteggiare esigenze legate alla continuità di taluni servizi in caso di assenza di personale con diritto alla conservazione del posto oppure nelle more della definizione e/o dell'espletamento delle procedure definite nel presente piano.
- In relazione ad eventuali richieste di comando in ingresso o in uscita, l'amministrazione si riserva di valutare le stesse unitamente anche alla conferenza dei sindaci ed all'organo preposto alla gestione ed a favorire le stesse in particolar modo qualora siano finalizzate ad un futuro inquadramento che possa essere di interesse per l'ente.
- Con riferimento alle trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale le stesse sono ammesse nei limiti previsti dal vigente disciplinare ed oltre il limite dei posti disponibili in caso di parere favorevole del segretario comunale nell'ipotesi di verificata compatibilità organizzativa. Sono in ogni caso accolte le domande di trasformazione definitiva da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti disabili di cui all'art. 1 della L. 68/99, in caso di idoneità parziale o temporanea alle mansioni riconosciuta dalle competenti autorità sanitarie e con riferimento a situazioni sanitarie debitamente certificate. L'incremento di orario e la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno sono consentite unicamente per far fronte ad esigenze di servizio. L'incremento di orario e la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno non sono comunque ammessi relativamente alle attività oggetto di esternalizzazione, trasferimento o affido esterno.
- Con riferimento al lavoro agile lo scorso 21 settembre è stato sottoscritto in via definitiva l'accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale; le modalità di applicazione dell'accordo troveranno la loro collocazione in apposito disciplinare che sarà approvato dalla giunta comunale previa informazione e se richiesto, concertazione, con le organizzazioni sindacali.

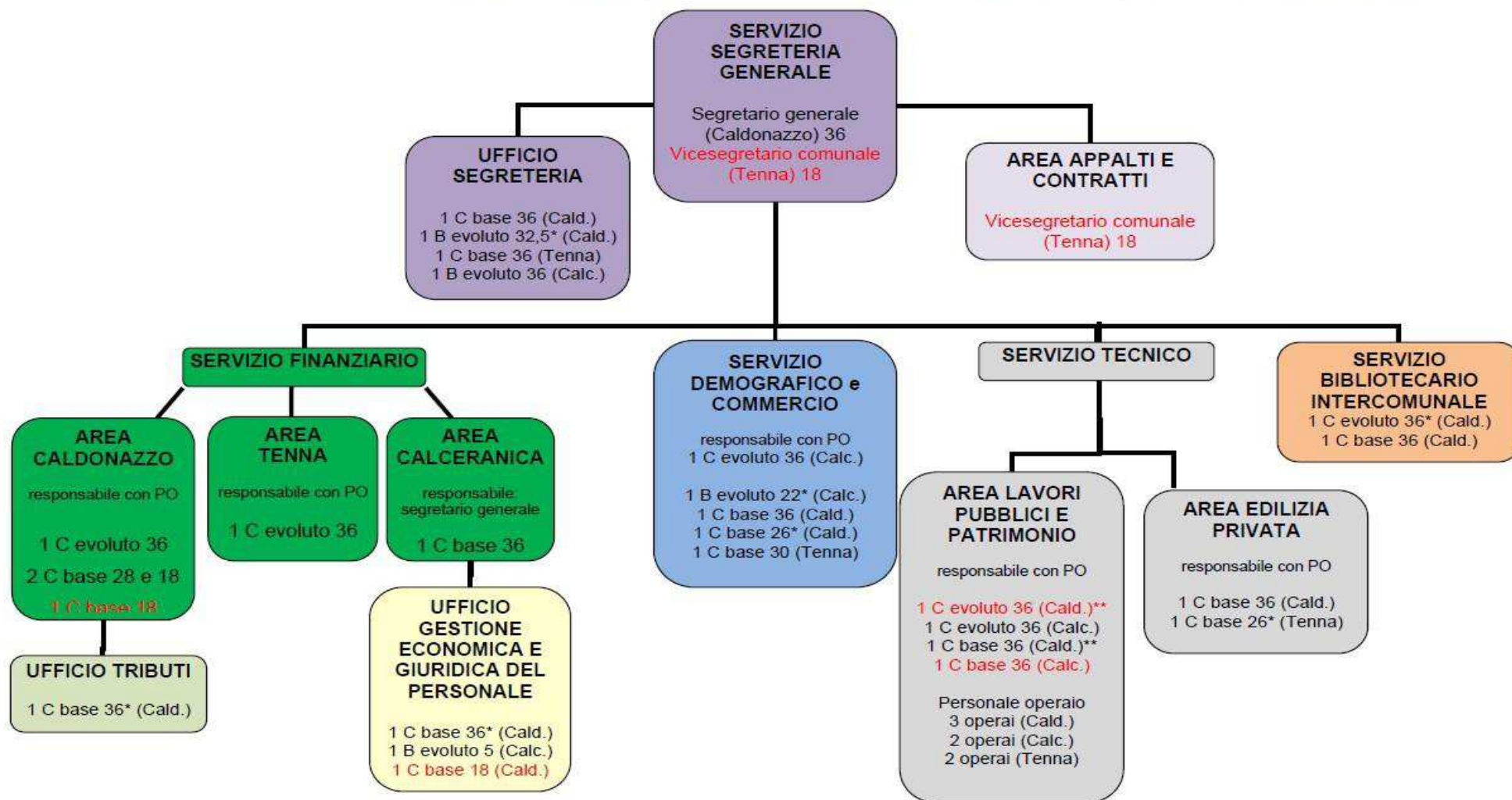
Si sottolinea che la presente programmazione potrà essere oggetto di eventuali modifiche ed integrazioni qualora emergessero differenti necessità e scenari organizzativi; in particolare lo stesso dovrà essere adeguato, sia dal punto di vista sostanziale che con riferimento alle risorse economiche, in ragione del processo di provincializzazione della scuola dell'infanzia di Caldonazzo, fino ad ora equiparata e gestita da un'associazione privata.

Tale differente modalità di gestione, comportando l'attivazione di una serie di attività, procedimenti e compiti in capo al comune, necessita di una nuova analisi e definizione della programmazione (nonché, al contempo, di una analisi unitamente ai servizi provinciali competenti rispetto alle "assunzioni teoriche potenziali") volta a garantire il corretto funzionamento del servizio, non a discapito degli altri servizi resi dal comune, anche in forma associata.

Con riferimento alla definizione nel dettaglio delle scelte operative di attuazione delle indicazioni sopra descritte e di concreta traduzione del limite di spesa in unità di personale da assumere a tempo indeterminato, si rinvia alla competenza della giunta comunale che potrà operare anche integrando o modificando le indicazioni stesse alla luce dei sopravvenuti bisogni organizzativi, fatti salvi i limiti normativi assunzionali, di spesa e di bilancio.

4. SEZIONE MONITORAGGIO [omissis]

Allegato 1 – Organigramma della gestione associata dei comuni di Caldonazzo, Calceranica al Lago e Tenna – ANNO 2024



In rosso: posizioni rispetto alla quali è autorizzata la copertura e in corso di assunzione.

* posizioni con aumento o riduzioni di orario di lavoro; ** posizioni cassate dal servizio/di prossima cessazione nel corso dell'anno 2024.