



COMUNE DI TERNO D'ISOLA

PROVINCIA DI BERGAMO

VERBALE N. 59 DEL 02-04-2026

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026/2028 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/201, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

L'anno duemilaventisei il giorno due del mese di aprile alle ore 17:30, secondo le modalità stabilite dal Regolamento delle sedute degli organi in modalità telematica e delle riprese audiovisive del Consiglio Comunale, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa e dallo statuto, sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale. All'appello risultano:

1.	Gianluca Sala	Presente	SINDACO
2.	RAFFAELLA PICENNI	Presente	VICE SINDACO
3.	SERGIO SPILA	Presente	ASSESSORE
4.	ANNA SENES	Presente	ASSESSORE
5.	THOMAS BONETTI	Presente	ASSESSORE

Totale Presenti	5
Totale Assenti	0
Totale Generale	5

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA ROBERTA ALTAVILLA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. GEOM. Gianluca Sala assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

SU INIZIATIVA del Sindaco Sala Gianluca che ha mantenuto la delega al personale;

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n.113, il cui art.6, primo comma, stabilisce che “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”;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art.6, stabilisce che “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”;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui l'art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art.6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c.2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c.1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n.190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n.124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art.48, c.1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

Deliberazione della Giunta Comunale N. 59 del 02-04-2026 - pag.2 - COMUNE DI TERNO
D'ISOLA

RILEVATO che con deliberazione n. 47 del 29/12/2025 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2026-2028;

TENUTO CONTO che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art.7, c.1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione";
- all'art.8, c.2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

CONSIDERATO che il Comune di Terno d'Isola, alla data del 31/12/2025 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2026-2028 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art.6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n.124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n.7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n.81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e

Deliberazione della Giunta Comunale N. 59 del 02-04-2026 - pag.3 - COMUNE DI TERNO
D'ISOLA

integrazioni;

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n.3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

CONSIDERATO che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Terno d’Isola ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo, nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

CONSIDERATO che relativamente alla presente proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 è stata acquisita la validazione da parte dell’OIV del Comune di Terno d’Isola ed è stata inviata opportuna informazione agli organismi sindacali;

ACQUISITI sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell’art.49, comma 1 (come sostituito dall’art.3, comma 1 della Legge n.213/12) e dell’art.147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n.267, il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa del Responsabile del Settore Affari Generali ed il parere favorevole di regolarità contabile da parte della Responsabile del Settore Finanziario;

VISTI:

- lo Statuto comunale;
- il D.Lgs. n.267/2000;
- il Regolamento sull’organizzazione uffici servizi;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Deliberazione della Giunta Comunale N. 59 del 02-04-2026 - pag.4 - COMUNE DI TERNO
D’ISOLA

- 1) **DI APPROVARE** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 del Comune di Terno d'Isola come da allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.
- 2) **DI DARE MANDATO** alla Responsabile del Settore Affari generali, congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" - sottosezione di primo livello "Disposizioni generali" - sottosezione di secondo livello "Atti generali" con link alla sottosezione di primo livello "Altri contenuti" – sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione".
- 3) **DI TRASMETTERE** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art.6, c.4, del citato D.L. n.80/2021.
- 4) **DI DISPORRE** la pubblicazione del presente atto all'albo pretorio online e la trasmissione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000.
- 5) **DI TRASMETTERE** copia del presente atto in elenco ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell' art. 125 del D. Lgs 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

RAVVISATA l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267,

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Gianluca Sala

IL SEGRETARIO COMUNALE
ROBERTA ALTAVILLA

Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.



COMUNE DI TERNO D'ISOLA

PROVINCIA DI BERGAMO

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

PROPOSTA

DELIBERA DI GIUNTA

N. 67 DEL 30-03-2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026/2028 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/201, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Il sottoscritto DOTT.SSA MARA ANDREOTTI, nella sua qualità di Responsabile del Settore Gestione del Territorio esprime sulla presente proposta di deliberazione, in ordine alla sola Regolarità tecnica e per quanto di propria competenza, il proprio parere favorevole ai sensi dell'art. 49 – 1° comma del D. Lgs. 267/00.

Terno d'Isola, il 31-03-2026

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI
DOTT.SSA MARA ANDREOTTI

Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.



COMUNE DI TERNO D'ISOLA

PROVINCIA DI BERGAMO

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

PROPOSTA
DELIBERA DI GIUNTA

N. 67 DEL 30-03-2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026/2028 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/201, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Il sottoscritto RAG. FLAVIA SALA, nella sua qualità di Responsabile del Settore Gestione Risorse Finanziarie esprime sulla presente proposta di deliberazione, in ordine alla sola Regolarità contabile e per quanto di propria competenza, il proprio parere favorevole ai sensi dell'art. 49 – 1° comma del D. Lgs. 267/00.

Terno d'Isola, il 31-03-2026

IL RESPONSABILE DEL SETTORE GESTIONE RISORSE FINANZIARIE
F.to RAG. FLAVIA SALA

Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.



COMUNE DI TERNO D'ISOLA

PROVINCIA DI BERGAMO

VERBALE N. 59 DEL 02-04-2026

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026/2028 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/201, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio del Comune ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Terno d'Isola, il 10-04-2026

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
(Nominativo leggibile nel certificato di firma)

Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.



COMUNE DI TERNO D'ISOLA

PROVINCIA DI BERGAMO

VERBALE N. 59 DEL 02-04-2026

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026/2028 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/201, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta eseguibile il giorno 21-04-2026 ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. - D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, in quanto votata l'immediata eseguibilità.

Terno d'Isola, il 22-04-2026

**IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA ROBERTA ALTAVILLA**

Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.

Comune di Terno d'Isola

Provincia di Bergamo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 – 2028

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PIAO 2026-2028 approvato con deliberazione di G.C. n. ____ del _____

Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa

Il Comune di Terno D'Isola esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

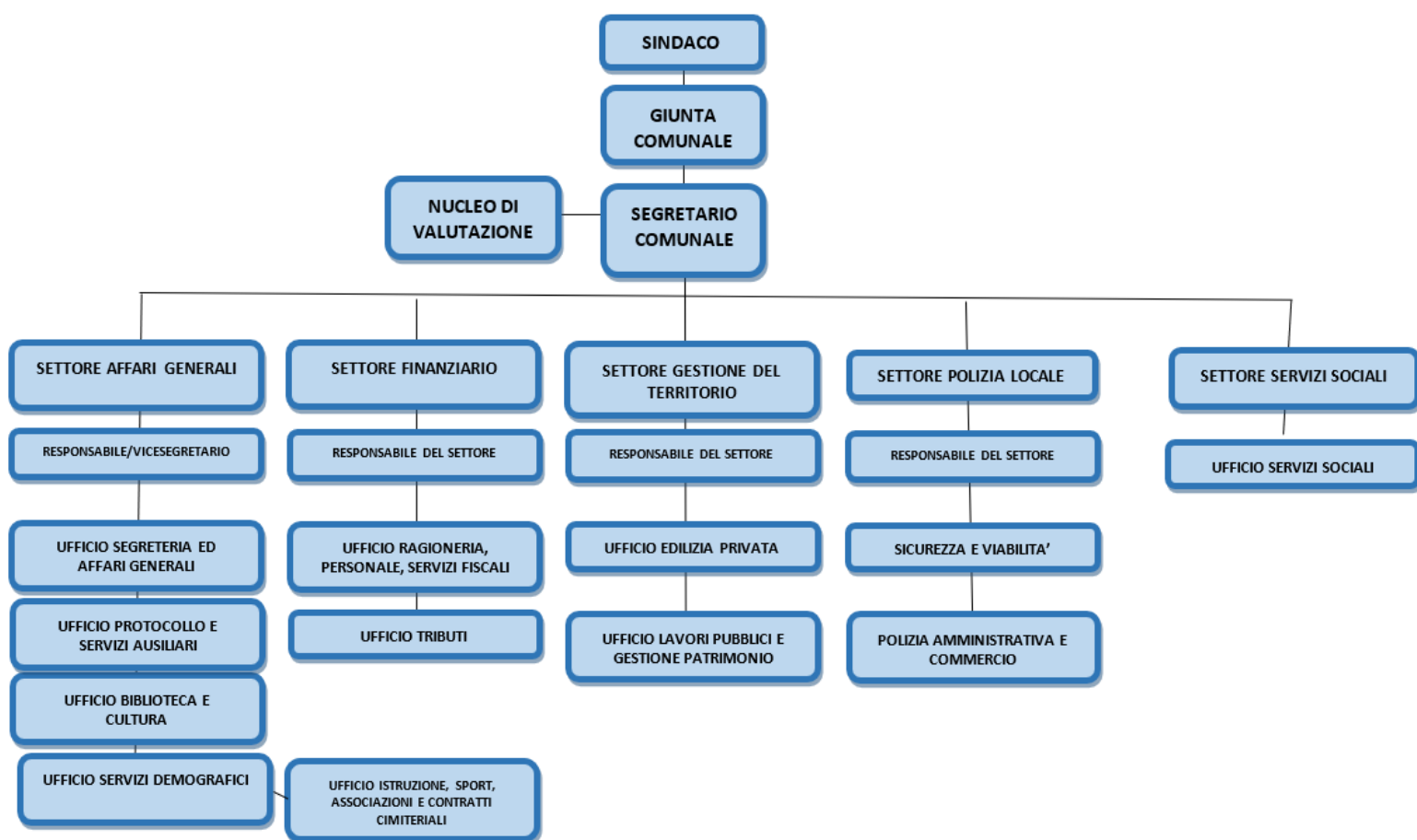
L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L'organigramma dell'Ente, che recepisce le modifiche già introdotte e che disegna la macrostruttura, è attualmente il seguente:



COMUNE DI TERNO D' ISOLA

MACRO – STRUTTURA ORGANIZZATIVA AGGIORNATA



Sottosezione di Programmazione – Organizzazione del lavoro agile

La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto sono declinati dal Comune di Terno D'Isola mediante il P.O.L.A. (Piano organizzativo del lavoro agile), approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 211 del 29/12/2022.

Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessiva, intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e de alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi per la collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Nel dettaglio il **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE** del Comune di Terno d'Isola riporta:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA (personale in servizio) AL 31 dicembre 2025:

TOTALE: n. 28 unità di personale di cui:

- n. 28 a tempo indeterminato
di cui n. 22 a tempo pieno e n. 6 a tempo parziale
- personale a tempo determinato n. 0

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 7 nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria D) così articolate:

- n. 6 con profilo di funzionario
- n. 1 con profilo di Assistente Sociale

n. 18 nell'area degli istruttori (ex categoria C) così articolate:

- n. 3 con profilo di Istruttore agente di polizia locale
- n. 15 con profilo di Istruttore

n. 3 nell'area degli operatori esperti (ex categoria B) così articolate:

- n. 2 con profilo di Esecutore operaio
- n. 1 con profilo di operatore esperto (amministrativo)

- ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AI DIVERSI SETTORI:

SETTORE AFFARI GENERALI

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore AG		
AREA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui
degli operatori esperti (ex cat. B)	1	1 p.t.
degli istruttori (ex cat. C)	7	1 p.t.
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)	1	
TOTALE	9	

SETTORE GESTIONE RISORSE FINANZIARIE

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore GRF		
CATEGORIA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui
degli operatori esperti (ex cat. B)		
degli istruttori (ex cat. C)	3	1 p.t.
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)	1	
TOTALE	4	

SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore GT		
CATEGORIA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui
degli operatori esperti (ex cat. B)	2	
degli istruttori (ex cat. C)	2	
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)	3	
TOTALE	7	

Gennaio 2026: Definizione dell'assunzione di n. 1 unità di personale nell'area degli operatori esperti (ex cat. B) a tempo pieno - servizio rifiuti – procedura concorsuale avviata e conclusasi nell'anno precedente

SETTORE POLIZIA LOCALE

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore PL		
CATEGORIA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui

degli operatori esperti (ex cat. B)	0	
degli istruttori (ex cat. C)	4 di cui 3 agenti di P.L.	1 p.t.
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)	1	
TOTALE	5	

SETTORE SERVIZI SOCIALI

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore SS		
CATEGORIA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui
degli operatori esperti (ex cat. B)	0	
degli istruttori (ex cat. C)	2	2 p.t.
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)- assistente sociale	1	1
TOTALE	3	

Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionali 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 nella l. 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

Il Comune di Terno d'Isola evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate correnti pari al 21,23%

spesa di personale 2024 (al netto della sp. X cat. Protette)

998.745,44

21,23 %

media entrate correnti triennio '22-'24 (M)

4.703.989,86

ente che si colloca sotto il valore soglia

Si determina così un valore soglia delle spese di personale per l'anno 2026 di € 1.265.373,27, pari al 26,90% delle entrate correnti

Pertanto, il Comune di Terno d'Isola potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto **2024**, pari a € 998.745,44, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo spesa di personale di:

anno	2026	2027
% valore soglia Tab. 1	26,90	
Importo max spesa di personale	€1.265.373,27	Nel limite di eventuali cessazioni nel rispetto del tetto previsto dalla normativa in termini di incidenza del personale sulle entrate correnti

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01 e U01.03.02.12.001/002/003/999) triennale potenziale pertanto è così definito:

	anno	2026	2027
a)	<i>Spesa personale rendiconto 2024</i>	€ 998.745,44	
b)	<i>Importo incremento</i>	€ 266.627,83	
c)	<i>Limite spesa di personale *</i>	€ 1.265.373,27	
d)	Incremento massimo teorico spesa di personale 2024	€ 266.627,83	€ 181.315,03
e)	Riduzione delle facoltà assunzionali ex art. 11-bis D.L. 135/2019 (<i>incremento P.O.</i>)	€ 2.084,49	€ 2.084,49
f)	Riduzione delle facoltà assunzionali ex art. 1-bis D.L. 25/2025 (<i>incremento risorse stabili CCDI</i>)	€ 37.700,83	€ 50.440,70
	Budget potenziale max di incremento per assunzioni a tempo indeterminato	€ 226.842,51	€ 116.569,01

--	--	--	--

Fino al 2024 compreso, per gli enti cosiddetti virtuosi, vigeva il cosiddetto periodo transitorio che prevedeva un calcolo delle capacità assunzionali basato:

- sull'incremento delle spese di personale rispetto al rendiconto 2018;
- sull'incremento delle spese di personale rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Com'è noto, tra i due valori si doveva prendere in considerazione quello inferiore.

Dal 1° gennaio 2025, il periodo transitorio non è più in vigore.

Per il calcolo delle capacità assunzionali per il PIAO 2026-2028 si deve, pertanto, prendere in considerazione esclusivamente il valore corrispondente della Tabella 1 prevista dell'articolo 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, che consente un incremento delle spese di personale rispetto a quelle da ultimo rendiconto approvato fino alla concorrenza del valore soglia. Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% delle entrate correnti.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali previste, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026 entro il valore soglia, pari al 26,90% delle entrate correnti, calcolata come la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 euro 998.745,44 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 226.842,51 LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 1.265.373,27 ≥ SPESA DI PERSONALE presunta 2026 euro 1.163.877,71
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.153.544,47

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026 assoggettata a limite: euro 991.625,00

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Nel corso dell'anno 2026 si valuterà l'opportunità di utilizzare dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, previo assenso dei lavoratori interessati e autorizzazione delle amministrazioni di appartenenza, ai sensi e nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 come novellato dall'art. 3, comma 6-bis, della L. n. 74/2023, nei limiti di legge.

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 11.146,32

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: euro 0 (spesa presunta)

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito dalla legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'articolo 27, comma 9, lettera c), del D.L. 66/2014 convertito dalla L. 89/2014 di integrazione dell'articolo 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, convertito dalla L. 2/2009;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'articolo 243 del d.lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Terno D'Isola **non** soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni

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

- ANNO 2026: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2027: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2028: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Nota: valori di riferimento costi singolo dipendente riferiti al CCNL in vigore nel 2022 per confronto omogeneo con valori limite

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2022 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, ind. qualif., ind. nidi)	ONERI CONTRIBUTIVI (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, 1,2% inail)	TOTALE
A			
B1			
B3	€ 21.712,09	€ 6.053,33	€ 27.765,42
C	€ 24.117,89	€ 6.724,07	€ 30.841,96
C agente PL	€ 25.098,29	€ 6.997,40	€ 32.095,69
D	€ 26.174,19	€ 7.297,36	€ 33.471,55
D ufficiale PL	€ 27.154,59	€ 7.570,70	€ 34.725,29

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti del DUP 2026-2028 e nella modifica del modello organizzativo si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2026:

- SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO:
- n. 2 unità di personale nell'area degli istruttori (ex cat. C) a tempo pieno di cui 1 in sostituzione del personale cessato nel corso degli anni precedenti;
- n. 1 unità di personale nell'area degli operatori esperti (ex cat. B) a tempo pieno - servizio rifiuti - in definizione di procedura concorsuale prevista nel PIAO 2025-2027 ed espletata nel mese di dicembre 2025

assunzioni 2026							
SETTORE	SERVIZIO	CATEGORIA	TITOLOGIA RAPPORTO DO LAVORO	COSTO ANNUALE (tabellare+13 [^] +ind. Comparto)	Oneri Contributivi (cpdel 23,8%+inadel 2,88%+inail 1,2)	TOTALE	note
gest. Territorio		istruttore tec.	T.I. full time	€ 24.117,89	6.724,07	30.841,96	costo annuale
gest. Territorio		istruttore tec.	T.I. full time	€ 24.117,89	6.724,07	30.841,96	costo annuale
gest. Territorio		operatore esperto	T.I. full time	€ 21.712,09	6.053,33	27.765,42	costo annuale - assunzione già prevista nel 2025 ma definita nel gennaio 2026
				€ 69.947,87		89.449,34	
risparmi da cessazioni 2024 e 2025 non sostituite e cessazioni 2026							
SETTORE	SERVIZIO	CATEGORIA	MODALITA'	COSTO ANNUALE (tabellare+13 [^] +ind. Comparto)	Oneri Contributivi (cpdel 23,8%+inadel 2,88%+inail 1,2)	TOTALE	note
gest. Territorio	edil. Privata	istruttore	T.I. full time	€ 24.117,89	6.724,07	30.841,96	risparmio annuo
Affari Generali	segreteria	istruttore	T.I. p.t. da 21 a 18 ore da sett. 2025	€ 671,78	187,29	859,07	risparmio da sett. A dic. 2025
				€ 24.789,67		€ 31.701,03	
						57.748,31	saldo costo assunzioni/cessazioni

Progressioni in carriera

Per l'anno **2026**, non si prevedono progressioni in carriera

Qualora le procedure di assunzione previste per l'anno 2026 non dovessero perfezionarsi entro l'anno, le medesime saranno portate a termine nell'anno successivo.

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2027:

RISPETTO LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALI 2027

Tenuto conto saldo costo delle assunzioni al netto delle cessazioni previste nell'anno 2026, che determinano una maggiore spesa di personale pari a € 57.748,31 (calcolata in ragione d'anno) e considerando altresì la riduzione delle capacità assunzionali già prevista per l'incremento delle risorse stabili del fondo risorse decentrate ex art. 1-bis D.L. 25/2025, il budget assunzionale determinato per l'anno 2027 risulta pari a € 116.569,01 (€ 226.842,51 – € 57.748,31 – € 2.084,49 – € 50.440,70).

Per l'anno **2027** non sono previste modifiche alla dotazione organica.

Progressioni in carriera

Per l'anno **2027 e 2028**, non si prevedono progressioni in carriera

Per l'anno **2028** non sono previste modifiche alla dotazione organica.

La situazione finale risulterebbe:

Categorie	31-dic-25	31-dic-26	31-dic-27	31-dic-28
Funzionari (ex cat. D)	7	7	7	7
Istruttori (ex cat. C)	18	20	20	20
Operatori esperti (ex cat. B3 e cat. B)	3	4	4	4
TOTALE	28	31	31	31

d) certificazioni del Revisore dei conti

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere favorevole.

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

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori

Per il momento non sono previsti spostamenti di personale tra i settori gestionali dell'ente

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

Si ritiene di procedere alla copertura dei posti a tempo pieno e indeterminato attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria

Per le assunzioni si ritiene di procedere anche mediante mobilità volontaria esterna.

d) progressioni verticali di carriera

Con deliberazione della G.C. n. 61 del 16/04/2024, è stato individuato il percorso regolamentare e definiti anche in termini temporali.

Nel triennio in esame non sono previste progressioni verticali in carriera.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile – limite di spesa annuo € 11.146,32

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di € 11.146,32 annuo di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibili, a meno di valutare l'utilizzo di "contratti formazione lavoro", o personale assunto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 (scavalco d'ecedenza).

Si prevede di attivare assunzioni a tempo determinato nel triennio 2026-2028, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, nel limite di spesa per lo stesso titolo dell'anno 2009, compatibilmente con le risorse finanziarie messe a disposizione nel bilancio di previsione e nel rispetto del contenimento della spesa del personale. Tali assunzioni saranno finalizzate a garantire il mantenimento degli standard gestionali e saranno attivate in particolare in caso di sostituzione di personale assente per lungo periodo o per l'attuazione di progetti di particolare rilevanza.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non sono attivabili "stabilizzazioni di personale" ex art. 20 D.Lgs 75/2017.

Convenzioni ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e comandi: L'Ente, in caso di cessazioni impreviste e/o per la necessità di avere in servizio professionalità, si riserva di approvare convenzioni con altri Enti ai sensi degli artt. 23 del CCNL 16.11.2022 per l'utilizzo a tempo parziale di altra professionalità per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, al fine di garantire la funzionalità del servizio. Inoltre, l'Ente, per gli stessi motivi, si riserva di attivare l'istituto del comando. La spesa relativa, per la parte di costo di competenza del comune, proporzionale alle ore effettivamente prestate a favore dell'ente, viene di regola coperta con i risparmi derivanti dalla cessazione, non rientra nel computo della spesa per lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9 c. 28 del D.L.78/2010 (parere della Corte Conti sezione autonomie n. 23/2016), è computata nella spesa di personale e soggetta ai limiti di cui all'art. 1 c. 557 della L. 296/2006.

Incarichi a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL: L'Ente si riserva di bandire apposite procedure pubbliche finalizzate alla costituzione di rapporto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 TUEL comma 1, a soggetto dotato di elevata ed idonea capacità professionale a cui affidare la direzione dell'aree, attesa l'urgenza di garantire la piena operatività degli uffici a rilevante valore strategico e nel rispetto dei vincoli in materia di bilancio.

MODALITA' DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Ciascun titolare di incarico di EQ, responsabile di settore è titolato a procedere con l'assunzione del personale per il settore di competenza nei limiti di quanto sopra indicato e nei limiti di eventuali sostituzioni di personale cessato.

Il responsabile di Settore incaricato di E.Q. ha la facoltà di scegliere la modalità di reclutamento di personale tra le seguenti:

- procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001
- procedura di utilizzo per scorrimento delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni previo accordo tra le amministrazioni interessate, ai sensi dell'art. 3 comma 61
- della legge 24.12.2003 n. 350, nel limite della capacità assunzionale indizione di concorso pubblico ex art. 35 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, nel limite della capacità assunzionale.

Oltre a quanto espressamente previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 si definisce la seguente priorità, rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato: “avviare l'assunzione di personale, esclusivamente nell'ipotesi di collocamento a riposo, dimissioni volontarie o trasferimento per mobilità presso altro Ente da parte di personale della medesima area/servizio, con pari entità numerica e profilo professionale del personale eventualmente uscente, nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente”.

Al fine di sopperire alle difficoltà di reclutamento di personale e nelle more di definizione delle procedure di assunzione, si stabilisce di incaricare i responsabili di settore, ognuno per quanto di propria competenza, di promuovere la stipula di convenzioni tra enti locali finalizzate all'utilizzo temporaneo, a tempo parziale, di dipendenti di altri enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE 2026-2028 E PIANO DI AZIONI POSITIVE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

L'obiettivo per il triennio è programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del “credito formativo”, nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva del 16.01.2025 emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione, ogni dipendente sarà tenuto a partecipare ad una settimana di formazione obbligatoria pari a 20 ore.

La direttiva ha come obiettivo principale il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

La direttiva introduce una responsabilità diretta per i dirigenti pubblici, che dovranno garantire che ogni lavoratore riceva una formazione adeguata. Sarà inoltre compito delle amministrazioni monitorare l'efficacia di questi percorsi formativi e verificare che i risultati si traducano in un valore concreto per la collettività.

Finalità strategiche: I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo e per vario titolo (es, congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune di Terno d'Isola assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocamento presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.