LA GIUNTA COMUNALE

Premesso, in merito al Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che:

- l'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito denominato PIAO, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- Il PIAO ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, e dell'art. 7 Decreto 132/2022 le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno; tuttavia, per gli Enti Locali, la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 stabilisce che in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, il PIAO deve essere approvato entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe, nel 2025 per gli enti locali entro il 30.03.2025 a seguito del differimento al 28 febbraio del termine ultimo per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 ;
- Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive;
- Il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" definisce il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso Piano da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti ;
- Evidenziato che il comune di Foiano della Chiana è un ente con meno di 50 dipendenti ;
- Che in particolare il Decreto 132/2022 dispone che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono soltanto alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n.3, dello stesso Decreto con le modalità ivi specificate, e sono tenute altresì alla predisposizione del PIAO limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2;
- Che in particolare il comma 4 dell'art. 6 del Decreto n.132/2022 prevede che "le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività" di cui all'art.6, sopra richiamate ;
- Che pertanto nella predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 ci si è attenuti ai contenuti definiti nel "piano-tipo" allegato al Decreto 132/2022 relativi, appunto, alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti ;
- Che questo Ente ha approvato il **PIAO 2025/2027 con delibera di G.C. n. 36/2025**;
- Che si tratta ora di **aggiornare il PIAO 2025/2027 alla luce dei dati finanziari di cui al Rendiconto 2024** approvato con delibera di C.C. n. 21 del 10/04/2025 limitatamente alla sezione 3.3 – programmazione del personale;

Evidenziato in merito alla **sezione 3.3 Piano Triennale del fabbisogno di personale** del PIAO 2025-2027 :

- Che nel comune di Foiano della Chiana, è stata effettuata la **ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001**, ricognizione effettuata dai responsabili di Area come da delibera di G.C. n. 16/2025 dalla quale è emerso che non sono attualmente presenti dipendenti in soprannumero o comunque eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente e che, conseguentemente, il Comune di Foiano della Chiana non deve avviare nel corso dell'anno 2025 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- Che la dotazione organica aggiornata dell'Ente al 31.12.2024 risulta come da allegato B e che quella aggiornata al mese di luglio 2025 è rappresentata nell' allegato B1 ;
- Che la **Sottosezione 3.3 Piano dei fabbisogni di personale del PIAO 2025/2027 – aggiornamento** nel **testo allegato** è stata redatta con riferimento ai dati finanziari dell'ultimo rendiconto approvato - **rendiconto 2024 (cfr allegati E, E1, E2, E3, E4) da cui si evince un rapporto spesa di personale su entrate correnti ex art. 1 Decreto 17.03.2023 è del 22,47% (all. E1)** e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dall'articolo 4, tabella 1 stesso decreto;
- Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;*
- **Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, fascia di virtuosità,** disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria del D.M. 17 marzo 2020 da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro **387.556,94 (all. E – E1)** somma che si determina in relazione all' incremento del 26,90%, derivante dalla tabella 1 D.M. 17/03/2000;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato E1 , la **capacità assunzionale aggiuntiva** complessiva del comune in relazione all' anno 2025 e con riferimento ai dati del **Rendiconto 2024** ammonta a Euro **387.556,94** e porta ad individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui al d.m. 17/03/2020, in un **limite massimo teorico di Euro 2.352.992,00** limite che risulta rispettato secondo il calcolo previsionale della spesa di personale 2025, sempre ex D.M. 17.03.2020 - allegato E2 – di € **1.874.518,44**;
- Che il valore medio della spesa di personale del **2011-2013 è pari a € 1.583.228,95** e la spesa di personale in valore assoluto - ex art. 1, co. 557 L. 296/2006- in sede previsionale per l'anno 2025 risulta essere di € **1.232.882,59** (allegato E3), dato che si mantiene in diminuzione rispetto alla media 2011-2013 tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM del 2020 *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;*
- Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:
 - 1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
 - 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
 - 3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 - 4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
 - 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
 - 6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;
 - 7) si trovino in assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto;

Preso atto, in relazione ai suddetti vincoli, che:

- 1) il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 risulta approvato con delibera di G.C. n. 36/2025 – PIAO 2025/2027 sezione 3.3, di cui la presente deliberazione e con relativi allegati, costituisce aggiornamento;
- 2) il Piano della Performance 2025/2027 – annualità 2025 è stato approvato con delibera di G.C. n. 55/2025;

- 3) è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) come da delibera di G.C. 16/2025;
- 4) il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2025/2027 è stato adottato con deliberazione G.C. n. 30/2025;
- 5) l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2024 e sulla previsione 2025 come prospetto allegato alla presente deliberazione (allegato E3);
- 6) l'Ente:
- ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2025/2027 con delibera di C.C. n.67 il 20.12.2024 entro il termine fissato e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;
 - ha approvato il rendiconto 2024 con delibera di G.C. n. 21/2025 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;
- 7) in base ai parametri definiti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente (allegati B, B1, E4);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, incluso il piano assunzionale di cui alla allegata sezione 3.3 rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 come sopra riportato (allegati E2, E3 ed E4);

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 e del Decreto 17.03.2020, registrato al protocollo con il numero 13874 in data 05/08/2025 (verbale n. 26 del 05/08/2025), allegato;

Tutto ciò premesso e considerato,

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile dell'area Amministrativa- responsabile del personale trattamento giuridico e del Responsabile dell'Area Ragioneria e Tributi – responsabile del personale economico - espressi ai sensi dell'art. 49 1°comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267 ed il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile dell'Area Ragioneria e Tributi – responsabile finanziario;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di approvare le premesse che del presente atto costituiscono parte integrante e sostanziale;
- 2) di aggiornare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 – sezione 3.3 – programmazione del fabbisogno del personale, approvato con delibera di G.C. 36/2025, come da allegato E e allegati E1 – E2 - E3 - E4 alla presente deliberazione, qui integralmente richiamati, nella seguente composizione che parimenti si approva che include:

A) PARTE GENERALE - ALLEGATO E:

- Sezione n.1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione n. 2 - Valore pubblico performance e anticorruzione
- Sezione n. 3 – Organizzazione e capitale umano
- Sezione 3.1 - Struttura organizzativa
- Sezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile
- Sezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale
- Sezione 4 - Monitoraggio

B) ALLEGATI alle singole sezioni :

sezione 3.1 Struttura organizzativa e allegati :

- ALLEGATO B– dotazione organica generale al 31.12.2024
- ALLEGATO B1– dotazione organica al 15.07.2025

sezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 aggiornamento e allegati :

- ALLEGATO E1 – rapporto percentuale tra spesa di personale e entrate correnti – Ente virtuoso – capacità assunzionale aggiuntiva
- ALLEGATO E2 - previsione spesa di personale 2025 D.M. 17.03.2020
- ALLEGATO E3 - calcolo previsionale spesa personale 2025 in valore assoluto (art.1 co. 557L. 296/2006)
- ALLEGATO E4 – raccordo tra spese di personale e dotazione organica
- parere del Revisore Unico dei Conti sulla sezione 3.3 – programmazione del personale

4) Di autorizzare e dare mandato alla Responsabile dell'Area Amministrativa di dare attuazione alla programmazione del personale come sopra e in allegato approvata e alla pubblicazione del PIAO nell'apposito portale del Dipartimento della Funzione Pubblica – portale PIAO;

Infine,

LA GIUNTA COMUNALE

stante l'urgenza di provvedere;

con votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 28 agosto 2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco Franci Jacopo	Il Vice Segretario Comunale Pacelli Paola
-------------------------------------	--

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e succ. mod. ed int. (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente originale elettronico è conservato nella banca dati del Comune di Foiano della Chiana ai sensi dell'art. 3bis e dell'art. 22 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e succ.mod. ed int.

ALLEGATO E

COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA (AR)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027
Integrazione delibera G.C. 36/2025

INDICE

PARTE GENERALE

Premessa.....	pag 4
1. Sezione n.1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	pag 4
2. Sezione n. 2 - Valore pubblico performance e anticorruzione.....	pag 4
2. Sezione n. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	pag 4
- Sezione n. 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	pag 4
Sezione 3.1 Struttura organizzativa.....	pag 5
Sezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	pag 6
Sezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale	pag 7
3. Sezione n.4 – Monitoraggio.....	pag 13

ALLEGATI

Allegati alla sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Allegati alla sezione 3.1 Struttura organizzativa

- ALLEGATO B – dotazione organica al 31.12.2024
- ALLEGATO B1 – dotazione organica – 01.07.2025

Allegati alla sezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile (allegati alla Delibera G.C. 36/2025)

- ALLEGATO C – Regolamento per l'applicazione del lavoro agile
- ALLEGATO C1 – istanza di manifestazione di interesse al lavoro agile
- ALLEGATO C2 – schema di accordo individuale per il lavoro agile

Allegati alla sezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale

- ALLEGATO E/E1 – rapporto percentuale tra spesa di personale e entrate correnti – Ente virtuoso– capacità assunzionale aggiuntiva
- ALLEGATO E2 - previsione spesa di personale 2025
- ALLEGATO E3 - calcolo previsionale spesa personale 2025 in valore assoluto (art.1 co. 557L. 296/2006)
- ALLEGATO E4 – raccordo spesa di personale dotazione organica
- parere del Revisore Unico dei Conti su sez. 3.3

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, e dell'art. 7 Decreto 132/2022 le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno; tuttavia, per gli Enti Locali, la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 stabilisce che in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, il PIAO deve essere approvato entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

In tal senso l'Anci ha chiarito (Quaderno 37/2023) che *"La presente disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe"* e che *"la scadenza appena indicata è unica indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione."*

Ne deriva che, alla luce della proroga al 28 febbraio 2025 per l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027, la scadenza per l'approvazione del PIAO 2025-2027 è, ad oggi, fissata per gli enti locali al 30 marzo 2025.

Il presente aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, la cui ultima nota di aggiornamento è stata approvata con deliberazione di C.C. n. 66 del 20/12/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 20/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredo le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 *"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione"* definisce il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Il comune di Foiano della Chiana è una amministrazione con meno di 50 dipendenti.

L'articolo 6 dello stesso Decreto 132/2022 dispone che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono soltanto alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n.3, dello stesso Decreto con le modalità ivi specificate, e sono tenute altresì alla predisposizione del PIAO limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2.

La medesima norma prevede infine che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono "esclusivamente" alle attività di cui all'art.6 Decreto n.132/2022, sopra richiamate . Il presente aggiornamento del PIAO è stato pertanto redatto secondo i contenuti definiti nel "piano-tipo" allegato al Decreto 132/2022 relativi alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti essendo il comune di Foiano della Chiana amministrazione con meno di 50 dipendenti.

1. SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	
1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>Denominazione: Comune di Foiano della Chiana (AR)</p> <p>sede legale : piazza Cavour n. 1 c.a.p. 52045- Foiano della Chiana (AR)</p> <p>telefono : centralino : 0575 643201; fax 0575 643205; Polizia Locale 0575 649732</p> <p>sito istituzionale : www.comune.foiano.ar.it</p> <p>pec : comunefoiano@legalmail.it</p> <p>codice fiscale : 80000450512 - partita IVA : 00290740513</p> <p>sindaco : Franci Jacopo</p> <p>segretario comunale : Cocchiarella Mariano</p> <p>responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza : Cocchiarella Mariano</p> <p>numero abitanti al 31/12/2024 : n. 9056</p> <p>numero dipendenti al 31 dicembre 2024: (di cui 40 a tempo indeterminato + 2 a tempo determinato)</p>
2.SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.2 PERFORMANCE	<p>L'Ente ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2025/2027 con delibera di G.C. n. 30 / 2025.</p> <p>Il Piano della performance 2025/2027 – annualità 2025 di cui al D.lgs. n. 150/2009, è stato approvato con delibera di G.C. n. 55/2025.</p>
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	<p><u>Art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento Decreto n. 132/2022</u></p> <p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del comune di Foiano della Chiana, nominato con Decreto del Sindaco n. 23 in data 29/10/2024, - Segretario Generale - sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.</p> <p>L'aggiornamento 2025 dell'apposita sezione del presente PIAO è stata disposta con delibera di G.C. n. 34/2025</p>
3.SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p><u>Art. 4, comma 1, lettera a) Regolamento DPCM n. 132/2022</u></p> <p><i>(in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione)</i></p> <p>La struttura organizzativa del comune di Foiano della Chiana è articolata in aree (struttura apicale) costituite, al loro interno, da servizi ed unità operative.</p> <p>L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa ma di razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto vanno assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente.</p>

L'Area è la struttura organica di massima dimensione dell'ente deputata:

- a) alle analisi dei bisogni per attività omogenee;
- b) alla programmazione;
- c) alla realizzazione degli interventi di competenza;
- d) al controllo in itinere delle operazioni;
- e) alla verifica finale dei risultati.

Alla direzione delle aree sono preposte le figure professionali apicali dell'ente, ascritte all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D).

I servizi e gli uffici costituiscono un'articolazione delle relative aree, che:

- a) intervengono organicamente in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente;
- b) svolgono specifiche funzioni per concorrere alla gestione di un'attività organica;
- c) gestiscono gli interventi in determinati ambiti della materia, garantendone l'esecuzione.

La struttura organizzativa dell'Ente, quindi il numero di aree e le rispettive articolazioni e competenze, sono definiti dalla Giunta Comunale con propria deliberazione, da ultimo con delibera di G.C. n. 84/2024, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione.

Pertanto la struttura amministrativa del comune di Foiano della Chiana risulta articolata come di seguito mediante dotazione di personale per singole aree funzionali specificata nell'allegato B3:

Struttura Organizzativa Area /Settore	Servizi / Funzioni assegnate	Elevata Qualificazione /Responsabile
Area Amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Segreteria - Personale parte giuridica - Servizi Demografici (anagrafe stato civile leva militare) - Servizio elettorale - Servizio Protocollo - Archivio corrente 	Pacelli Paola
Area Ragioneria e Tributi	<ul style="list-style-type: none"> - Bilancio - Servizio gestione finanziario-contabile - Personale gestione economica - Patrimonio, gestione contabile pubbliche forniture - Tributi ed Economato - Informatica 	Zampoli Elonora
Area Cultura - SUAP	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura- archivio storico - Biblioteca – gestione sale pubbliche - Commercio su aree pubbliche - SUAP- gestione procedimenti di impianti produttivi di beni e servizi 	Vignini Andrea
Area Scuola e Sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Scolastico-educativo - diritto allo studio - Servizio Socio-Assistenziale 	Salvicchi Rodolfo
Area Tecnica	<ul style="list-style-type: none"> - Urbanistica: piano strutturale, regolamento urbanistico/piano operativo , commissione per il paesaggio, autorizzazioni paesaggistiche etc; - Edilizia residenziale pubblica (domande, graduatorie, assegnazioni); 	Paolucci Monica

	<ul style="list-style-type: none"> - Lavori pubblici: progettazione, direzione lavori, gare d'appalto, incarichi e direzione lavori esterni etc; - Edilizia privata e produttiva : iter pratiche edilizie, concessioni autorizzazioni edilizie, abitabilità/agibilità 	
Area Manutenzione	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente: autorizzazione emissioni in atmosfera ex D. Lgs. n. 152/2006, rifiuti solidi urbani (ATO Rifiuti società SEI); - Servizi manutentivi e patrimonio: manutenzione edifici/impianti comunali, gestione immobili comunali, illuminazione pubblica, parchi e giardini, strade, gestione impianti termici, gestione cimiteri; Sport, manutenzione e gestione impianti sportivi, manutenzione pubbliche forniture; - Datore di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm. e i., e adempimenti di cui al D. Lgs. n.81/2008 	Lammioni Fabio
Area Polizia Municipale	<ul style="list-style-type: none"> - Polizia Municipale - Notificazioni, Albo Pretorio on line, Protezione Civile, assegnazioni temporanee - posteggi nei mercati e fiere (spunta) etc.; 	Magnelli Giuseppe

Il nuovo organigramma e funzionigramma risulta vigente dal 01-10-2024.

Si riporta qui di seguito un quadro di estrema sintesi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato nel mese di luglio 2025 nel comune di Foiano della Chiana – quadro di raffronto tra dipendenti uomini e donne (Il quadro non ricomprende il Segretario Generale – Uomo :

Dipendenti	Funzionari ed Elevata qualificazione	Incarichi di E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Totale
Donne	5	2(+1)*	12	3	20
Uomini	6	4	7	7	20
Totale	11	7	19	10	40

*dipendente di altro ente in convenzione nel comune di Foiano della Chiana ex art. 23 CCNL 16.11.2022

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Art. 4, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022

In questa sottosezione sono 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, il Piano deve prevedere:

- 1) 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;*
- 2) 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;*

	<p>3) <i>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;</i></p> <p>4) <i>l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;</i></p> <p>5) <i>l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;)</i></p> <p><u>Costituiscono contenuto integrante e sostanziale della presente sezione gli allegati di seguito indicati, già contenuti nel PIAO 2025/2027 approvato con delibera di G.C. n. 36/2025, cui si rimanda:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ALLEGATO C : Regolamento per l'applicazione del lavoro agile ; - ALLEGATO C1: istanza di manifestazione di interesse al lavoro agile ; - ALLEGATO C2: schema di accordo individuale <p><i>Nel cui contesto sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro anche da remoto (lavoro agile).</i></p> <p><i>In particolare la sezione come sopra composta contiene:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</i> • <i>gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con riferimento ai sistemi di misurazione della performance;</i> • <i>i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia</i>
--	--

<p>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</p>	<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione); - articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale); - articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO); - articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO); - articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni); - articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto); - linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022; - articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale); <p>Riferimenti amministrativi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - delibera di C.C. n. 67 del 20/12/2024 avente ad oggetto di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 , nota di aggiornamento al DUP delibera di Consiglio Comunale n.66 del 20/12/2024 e delibera di G.C. n. 16 del 21/02/2025 di ricognizione annuale delle eccedenze di personale” - delibera di G.C. n. 36/2025 approvazione del PIAO 2025/2027.
---	---

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
3.3.1 Rappresentazione della	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024</p> <p>TOTALE : N. 42 unità (40 T.Ind +2 T.Det)</p>

consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2024)

Area di inquadramento prof.le	PROFILO	Totale posti coperti in D.O. T.Ind.	
		Tempo pieno	Part time
Funzionari E.Q. 11	Funzionario Amministrativo-Contabile Funzionario delle Attività Culturali Funzionario Tecnico Funzionario assistente Sociale Funzionario di Polizia Municipale	5 1 2 2 1	
Istruttori 19	Istruttore amministrativo Istruttore tecnico Educatore asilo nido Istruttore di vigilanza	9 4 2 4	
Operatori Esperti 10	Operatore esperto servizi amministrativi Operatore esperto servizi manutentivi Operatore esperto servizi amm- messo e di vigilanza	3 5 2	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO al 31/12/2024
Totale n. 42 (di cui 2 T.D.)

n. ___12___ Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

così articolate:

- n. ___5___ con profilo di *Funzionario Amministrativo contabile*
- n. ___1___ con profilo di *Funzionario delle attività culturali*
- n. ___2___ con profilo di *Funzionario Tecnico*
- n. ___3___ con profilo di *Funzionario assistente sociale (di cui 1 a tempo determinato)*
- n. ___1___ con profilo di *Funzionario di polizia Municipale*

n. ___20___ Area Istruttori

così articolate:

- n. ___9___ con profilo di *istruttore amministrativo*
- n. ___4___ con profilo di *istruttore tecnico*
- n. ___2___ con profilo di *educatore asilo nido*
- n. ___5___ con profilo di *istruttore di vigilanza (di cui 1 a tempo determinato)*

n. ___10___ Area Operatori Esperti

così articolate:

- n. ___3___ con profilo di *Operatore esperto servizi amministrativi*
- n. ___5___ con profilo di *Operatore esperto servizi tecnico manutentivi*
- n. ___2___ con profilo di *Operatore esperto servizi amministrativi (messo comunale) e di vigilanza*

DOTAZIONE ORGANICA AL 15.07.2025

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO al 15/07/2025
Totale n. 41 (di cui 1 T.D.)

n. ___12___ Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

così articolate:

- n. ___5___ con profilo di *Funzionario Amministrativo contabile*
- n. ___1___ con profilo di *Funzionario delle attività culturali*
- n. ___3___ con profilo di *Funzionario Tecnico*
- n. ___2___ con profilo di *Funzionario assistente sociale (di cui 1 a tempo determinato)*
- n. ___1___ con profilo di *Funzionario di polizia Municipale*

n. ___19___ Area Istruttori

così articolate:

- n. ___9___ con profilo di *istruttore amministrativo*
- n. ___3___ con profilo di *istruttore tecnico*
- n. ___2___ con profilo di *educatore asilo nido*
- n. ___5___ con profilo di *istruttore di vigilanza*

	<p>n. <u>10</u> Area Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. <u>3</u> con profilo di <i>Operatore esperto servizi amministrativi</i> n. <u>5</u> con profilo di <i>Operatore esperto servizi tecnico manutentivi</i> n. <u>2</u> con profilo di <i>Operatore esperto servizi amministrativi (messo comunale) e di vigilanza</i></p>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa con i dati di cui all'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2024 approvato con delibera di C.C. 21/2025):</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, 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 stanziato nel bilancio, eventualmente assestato, dell'ultima delle tre annualità considerate (2024), per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,47% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,9%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di euro 387.556,94, con individuazione di una "soglia" di spesa da non superare , ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di euro 2.352.992,00 (allegato E-E1) <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione di integrazione del PIAO 2025/2027, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro 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:</p> <p>SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 euro 1.965.435,06 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro 387.556,94 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 2.352.992,00 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 euro 1.874.518,44 (allegato E2) .</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica. <p>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla programmazione di cui alla delibera di G.C. n. 36/2025, integrata con la 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 legge 296/2006 (allegato E3) , come segue:</p>

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : euro
1.583.228,95

spesa di personale, ai sensi del comma 557 , previsione per l'anno
2025: euro **1.232.882,59**

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 : Euro 230.825,07

Spesa per lavoro flessibile anno 2025 € **36.621,89**:

- contratto tempo determinato e tempo pieno in essere per n.1 Funzionario assistente sociale, Area dei Funzionari ed elevate qualificazioni, T.D., spesa eterofinanziata con il fondo povertà, da 01.01.2025 – 31.08.2025- (somme già assegnate) e nuovo contratto stesso profilo dal 01.09.2025 al 31.12.2025 somme già assegnate sul Fondo Povertà € 26.215,17 oltre a contributi ed irap

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

Dato atto che l'ente ha effettuato con esito negativo la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da apposita delibera di G.C. n. 16 in data 21.02.2025 cui si rimanda .

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta pertanto che il Comune di Foiano della Chiana 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/registrarono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025 :

- n. 1 Funzionario assistente sociale – Area Scuola e Sociale, già cessato dal 01.03.2025 (ex cat. D);
- n.1 operatore esperto servizi amministrativi – Area Cultura e SUAP (cassazione prevista dal 01.12.2025 (ex cat. B3) ;

ANNO 2026:

- n.1 educatore asilo nido – Area Scuola e sociale (ex cat. C) ;

ANNO 2027 nessuna cessazione prevista ad oggi.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici dell'Amministrazione ed in correlazione alle modifiche organizzative/funzionali in atto richiamate nella sezione 3.1 del PIAO approvato con delibera di G.C. n. 84/2024 che ha portato all'individuazione di una nuova area funzionale per la quale è stato individuato un nuovo incarico di Elevata Qualificazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'Ente:

Assunzioni a tempo indeterminato

- 1- **ANNO 2025** - Preliminarmente si conferma quanto già indicato con delibera G.C. n. 36/2024 e si dispone la copertura a tempo indeterminato e tempo pieno a far data dal 01.09.2025 del posto di **Funzionario amministrativo contabile, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (Ex cat. D)**, nell'Area Ragioneria e Tributi in relazione agli obiettivi strategici dell'Amministrazione con riferimento alle esigenze di potenziamento dell'Area suddetta al fine di reclutare personale esperto che possa provvedere ai complessi adempimenti di competenza dell'Area finanziaria. La copertura del posto di Funzionario Amministrativo Contabile, già istituito con delibera di G.C. 84/2024, viene disposta mediante l'istituto della mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, previo completamento della relativa procedura in corso.
- 2- **ANNO 2025** - Procedere alla copertura del posto di **Funzionario Assistente Sociale** - Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex cat. D) resosi vacante a far data dal 01.03.2025 a causa di dimissioni volontarie; tale copertura risulta necessaria al fine di reintegrare l'organico del servizio sociale stante le molteplici criticità nel settore sociale presenti nel territorio comunale. Tale assunzione viene prevista mediante concorso pubblico previa soltanto la mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis. D.Lgs. 165/2001 stante la necessità di procedere con la massima sollecitudine al reclutamento della figura suddetta e la necessità di attendere anche i tempi previsti di conservazione del posto.
- 3- **ANNO 2025** Allo scopo di potenziare l'organico della nuova Area Manutenzioni rispetto ai molteplici adempimenti e anche con riferimento ai progetti PNRR da implementare, **è stata già completata la copertura** del posto di **Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni** (ex cat. D), mediante progressione verticale – progressione tra le aree – riservata agli istruttori tecnici in servizio nell'Ente, mediante utilizzo della procedura di verticalizzazione "in deroga" prevista dall'art. 52 D.Lgs. 165/2001 e art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022, verticalizzazione finanziata con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30/12/2021 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (al netto degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione) come di seguito:

0,55% monte salari 2018 : Euro 6.019,06

Costo per n.1 progressione verticale in deroga di 1 funzionario: € 1.978,42 (CFL207)

Provvista finanziaria lordo oneri riflessi (oneri riflessi al 37%) è di € 2.710,41 (CFL 254)

Si evidenzia che secondo i pareri Aran e Rgs (CFL 208 – CFL 209) per tali progressioni in deroga effettuate ex art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022 , cioè quelle che vengono finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018, si può procedere senza rispettare il principio del 50 per cento dell' accesso dall'esterno. In merito si dà comunque atto che la presente programmazione rispetta anche tale requisito essendo previsto nello stesso anno (2025) il reclutamento mediante concorso pubblico di una figura di Funzionario ed Elevate Qualificazioni (Funzionario assistente sociale), stessa Area di appartenenza del posto oggetto di verticalizzazione (cfr tabella G del CCNL 16.11.2022) – (DFP 12094/2022).

Inoltre , al medesimo scopo di potenziare l'Area Manutenzione, secondo quanto richiesto dal relativo responsabile con nota prot. n. 13472/2025 , nell'anno 2025, e in aggiunta a quanto già previsto con delibera di G.C. n. 36/2025, occorre procedere alla copertura a tempo indeterminato e pieno del posto di **istruttore tecnico** – area degli istruttori – posto resosi vacante a seguito della verticalizzazione sopra evidenziata, copertura prevista mediante scorrimento della propria graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato approvata alla fine dell'anno 2024, secondo quanto previsto dall'art. 91, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

In linea generale si dà atto che ad oggi non risulta obbligatoria l'effettuazione della previa mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 nelle procedure assunzionali e comunque risulta non effettuabile per l'anno 2025 dalla L. 15/2025 di conversione del D.L. 202/2024.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO _2025__ANCORA DA EFFETTUARE

Previsione assunzione	Area	Settore/ AREA	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro
Funzionario amministrativo/ contabile	Funzionari ed E.Q.	Area Ragioneria e Tributi	100%		X				
Funzionario Assistente sociale	Funzionari ed E.Q.	Area Scuola e Sociale	100%	X					
Istruttore tecnico	istruttori	Area manutenzione	100%	X					

Anno 2025 - assunzioni a Tempo determinato / convenzione ex art. 23 CCNL 16.11.2022

Con il presente atto si conferma quanto già disposto con precedente delibera di G.C. n. 36/2025 con particolare riferimento alla figura di **Funzionario assistente sociale, Area dei Funzionari** e con riferimento alle disposizioni di cui alla delibera della Conferenza di Zona circa le risorse assegnate per il 2025 sul Fondo Povertà per il potenziamento dei servizi sociali sul territorio risorse non soggette al limite ex art. 28 co. 9 D.L. 78/2010 essendo assunzione finanziata con risorse esterne. Si prevede pertanto la stipula di un

	<p>nuovo contratto a tempo determinato a copertura della parte residua dell'anno 2025(dal 01.09.2025 al 31/12/2025 – nelle more della procedure concorsuale prevista). Inoltre, richiamata la convenzione in essere per l'utilizzo a tempo parziale al 33,33 per cento del tempo lavoro, di un Funzionario amministrativo contabile di altro comune, ex art. 23 CCNL 16.11.2022, essendo in via di completamento la procedura di mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs.165/2001, si dispone la relativa cessazione a far data dal 01.09.2025.</p> <p>Più in generale, si dispone che si procederà a tutte le assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie per sopperire a carenze o assenze di organico che si verificheranno nel corso del triennio , nel rispetto sempre anche dell'art. 28, co. 9, D.L. 78/2010 e dell'art. 36 D.Lgs. 165/2001.</p> <p>Anno 2026-2027 Per quanto non previsto si rimanda a successivi atti</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>dato atto che la presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore di 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, co. 2, del D.L. 31/2029 convertito in legge 58/2019 ottenendone parere positivo con atto n. ____ del _____</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Ipotesi che non ricorre per la quale si rimanda alla sezione 3.1 della delibera di G.C. n. 84/2024 per i relativi contenuti che si riferiscono a modifiche dotazionali relative al potenziamento delle aree Polizia Municipale , Ragioneria e Tributi e Area tecnica - decorrenza 01.10.2024 che ad oggi disciplina l'assetto organizzativo dell'Ente .</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ selezioni uniche ex art. 3 bis D.L. 80/2021 già previste G.C. 36/2025 come integrate con il presente atto :</p> <p>Nel 2025 si dispone quindi di reclutare il seguente personale con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - N. 1 posto di Funzionario tecnico Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, mediante progressione verticale speciale ex art. 13, co. 6, del CCNL 16.11.2022 secondo regolamento comunale approvato con delibera di G.C. n.25/2025 allo scopo di valorizzare l'esperienza maturata dal personale, senza esperire, per tale motivo, la mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 vista anche l'urgenza di provvedere – PROCEDURA ESPLETATA_ - copertura N.1 Funzionario Amministrativo Contabile, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, da assegnare all'Area Ragioneria e Tributi, da coprire mediante mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis. D.Lgs. 165/2001, proprio allo scopo di reclutare personale già formato e con professionalità specifica – PROCEDURA IN CORSO- - copertura N.1 Funzionario Assistente Sociale, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, da assegnare all'Area Scuola e Sociale, posto resosi vacante il 01.03.2025, da coprire mediante concorso pubblico previo esperimento soltanto della mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis D.Lgs. 165/2001 stante l'urgenza della relativa copertura. DA EFFETTUARSI- - copertura N.1 istruttore di vigilanza , Area degli istruttori, da assegnare all'Area Polizia Municipale a copertura del posto vacante ivi previsto e da coprire mediante selezione unica ex art. 3 bis D.L. 80/2021 previo esperimento soltanto della mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis D.Lgs. 165/2001 (e non della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001) stante l'urgenza della relativa copertura – PROCEDURA COMPLETATA-

	<p>- <i>copertura anno 2025: N.1 istruttore tecnico , Area degli istruttori, da assegnare all'Area Manutenzione a copertura del posto vacante ivi previsto e da coprire mediante concorso pubblico previo esperimento soltanto della mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis D.Lgs. 165/2001 (e non della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001) stante l'urgenza della relativa copertura – PROCEDURA PREVISTA CON IL PRESENTE ATTO.</i></p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p><i>Assunzione a tempo determinato dell'Assistente sociale - fondo povertà dal 01.09.2025 fino al 31.12.2025 mediante graduatoria concorsuale di altro ente , nelle more dello svolgimento della procedura concorsuale sopra richiamata .</i></p>
4. MONITORAGGIO	
4. Monitoraggio	Ipotesi che non ricorre per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti (Decreto 132/2022).