



**COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO**  
PROVINCIA DI VARESE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**PIAO 2025-2027**

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n 8 del 18/02/2025**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025-2027**

## **INDICE**

**INTRODUZIONE**

**RIFERIMENTI NORMATIVI**

**1. SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO**

**2. SEZIONE VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE**

**PAR. 2.1 - SOTTOSEZIONE “*VALORE PUBBLICO*”**

**PAR. 2.2 - SOTTOSEZIONE “*PERFORMANCE*”**

**3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**PREMESSA**

**PAR. 3.1 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

**PAR.3.2 SOTTOSEZIONE – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

**PAR.3.2 SOTTOSEZIONE – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE**

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

## PIAO 2025-2027

### INTRODUZIONE

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta, pertanto, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente Pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione". Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e il PIAO "completo" del triennio 2023/2025, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, rappresenta il primo documento di aggiornamento, collegato alla programmazione attuativa, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle Azioni Positive e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (da ultimo: PNA 2022/2024) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante **Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.**

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto.

Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance;

- Sottosezione 2.1 – Performance

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

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

## 1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

Denominazione Ente COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

Indirizzo P.zza Sandro Pertini n. 75 – 21044 Cavaria con Premezzo (VA)

P.IVA/CF 00309290120

Sindaco Franco Zeni

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 18

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 5735

Telefono 0331217480 Fax 0331219786

Indirizzo mail [ufficioprotocollo@comune.cavariaconpremezzo.va.it](mailto:ufficioprotocollo@comune.cavariaconpremezzo.va.it)

Indirizzo PEC [cavariaconpremezzo@actaliscertymail.it](mailto:cavariaconpremezzo@actaliscertymail.it)

Sito internet <https://www.comune.cavariaconpremezzo.va.it>

## **2. SEZIONE VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE**

### **PAR. 2.1 - SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”**

Per la sottosezione 2.1 - Valore pubblico - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 23.12.2024

### **PAR. 2.2 - SOTTOSEZIONE “PERFORMANCE”**

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata secondo le previsioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 21.06.2016 ed attualmente in corso di aggiornamento – che individua e descrive, in modo particolare, le fasi del ciclo della performance, i soggetti, le responsabilità, nonché le modalità e i tempi del processo di gestione della performance organizzativa ed individuale.

Nell’ambito delle priorità politiche individuate nel DUP per il triennio 2025-2027, sono stati definiti gli obiettivi specifici (Allegato n. 1) vale a dire gli obiettivi di performance 2025, ritenuti di rilievo strategico ed elaborati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Gli obiettivi annuali, che rappresentano la declinazione su base annua degli obiettivi specifici delineati per grandi linee nel DUP 2025-2027, e che delineano i risultati attesi nel 2025 relativi alle unità organizzative responsabili in cui risulta articolato l’Ente sono stati elaborati, per quanto di rispettiva competenza, da ciascun Responsabile di Area, tenuto conto degli indicatori di efficacia e di efficienza relativi alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, secondo quanto previsto dal Piano di assegnazione risorse ai Responsabili di Settore approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 21.01.2025.

Gli obiettivi annuali sono strutturati in modo tale da definire i progetti assegnati ai Responsabili di Servizio per l’anno 2025 e la successiva assegnazione ai dipendenti assegnati al relativo ufficio.

## **3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **PREMESSA**

L’orientamento dell’azione amministrativa verso la creazione del valore pubblico per l’ente comporta un cambiamento importante nella programmazione delle risorse umane, già avviato nel 2023, che vede una

stretta connessione tra organizzazione, tecnologie e competenze che diventano fattori strategici e determinanti per le scelte dell'amministrazione. Rispetto al tema più strettamente connesso con le risorse umane, la definizione del nuovo orientamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 tiene conto della modifica sostanziale delle competenze di tutti i dipendenti, il cui profilo professionale deve essere un mix di competenze tecniche, digitali e soft, necessarie per realizzare quanto richiesto dai policy makers.

L'ente alla data del 31 dicembre 2024 ha un numero complessivo di 18 dipendenti in ruolo, di cui il 66% sono donne, mentre l'età media 47 anni sia per gli uomini che per le donne.

Si ritiene utile evidenziare che la ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se da un alto, ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, all'altro ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

L'amministrazione Comunale procede, nei termini che vengono di seguito riassunti, alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) è uno strumento fondamentale per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. La pianificazione dei fabbisogni di personale è, pertanto, tra i processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse.

In termini di copertura del fabbisogno, come sarà chiarito, l'Ente punta ad una strategia composita che ha il suo perno sia nella valorizzazione del personale interno sia nella acquisizione di risorse esterne. Per il personale interno si prevede un processo teso a far emergere le competenze professionali di cui il personale è già in possesso. Per quanto riguarda le modalità di reclutamento di personale, la strategia che l'amministrazione intende adottare punta sull'utilizzo complementare di vari istituti giuridici nell'obiettivo prioritario di semplificare le procedure e accelerare le tempistiche di assunzione. Tenuto conto dei vincoli normativi e di spesa.

### **PAR. 3.1 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'organigramma istituzionale e funzionale dell'Ente, come da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 67 dell'08.08.2023 al fine di offrire una risposta più attenta ai procedimenti di stretto contatto con l'utenza, quali quelli interessanti le fasce più vulnerabili nonché i servizi di competenza statale (Servizi Elettorali, di Stato Civile, di Anagrafe, di Leva Militare e di Statistica) presenta la seguente articolazione:

- Segretario Comunale,
- Cinque Aree Funzionali, come di seguito indicate:

- SETTORE FINANZIARIO/AMMINISTRATIVO;
- SETTORE SOCIO/ASSISTENZIALE;

- SETTORE DEMOGRAFICO;
- SETTORE POLIZIA LOCALE;
- SETTORE TECNICO.

Il sistema di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ), basato su elementi generali di valutazione (quali la dimensione organizzativa in termini di risorse umane e strumentali utilizzate nei procedimenti e nei processi; le competenze professionali richieste per l'assolvimento dei compiti; le relazioni organizzative con soggetti esterni e interni; il livello di responsabilità conseguenti all'espletamento dell'incarico) risulta stabilito da apposito regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 17.05.2019.

L'assetto organizzativo sarà oggetto, entro la fine del 2025, di un'attenta verifica sia per ottimizzare la funzionalità ed efficienza delle singole unità organizzative in cui risulta articolata ciascuna Area Funzionale e assicurarne la coerenza agli obiettivi di valore pubblico identificati, sia per colmare i gap esistenti tra il Personale effettivamente in servizio, allocato tra le varie strutture dell'amministrazione ed il fabbisogno programmato.

Quanto alle disposizioni in tema di promozione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche, dopo una breve sperimentazione nei primi mesi del 2020, per effetto della crisi pandemica, l'Ente non ha fatto più ricorso al lavoro agile e, a oggi, non è dotato di apposito Regolamento. Tuttavia, secondo la normativa vigente, quest'ultimo appare comunque necessario per poter legittimamente procedere alla sottoscrizione dell'accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modo agile, laddove ne ricorrano i presupposti. Non viene pertanto esclusa la possibilità che l'Amministrazione Comunale, alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi anni, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate, proceda ad una futura revisione dei processi e delle attività svolgibili in modalità agile, anche solo parzialmente.

#### **PAR. SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sezione deve contenere: - le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); - gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

L'Ente non fa ricorso al lavoro agile e, a oggi, non è dotato di apposito Regolamento. Non viene però esclusa la possibilità che l'Amministrazione Comunale, proceda ad una futura revisione dei processi e delle attività svolgibili in modalità agile, anche solo parzialmente

#### **PAR. SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027**

##### **Riferimenti normativi:**

- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);

- 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. e) 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 assunzionali dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionali dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022.

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

TOTALE: n. 17 unità di personale a tempo pieno e indeterminato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE E PROFILI

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA

QUALIFICAZIONE

n. 3 unità :

- n. 1 con profilo di Funzionario Economico – Finanziario
- n. 1 con profilo di Funzionario Socio-Assistenziale
- n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico

AREA DEGLI ISTRUTTORI

n. 13 unità:

- n. 9 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile
- n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

n. 1 unità:

- n. 1 con profilo di operatore amministrativo esperto

TOTALE: n. 1 unità di personale a tempo parziale indeterminato

AREA DEGLI ISTRUTTORI

n. 1 unità:

- n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico

### 3.3.2 Verifica eccedenza di personale (art. 33 –D.lgs n. 165/2021)

In attuazione a quanto previsto dall'art. 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, considerato che:

per l'anno 2025 la spesa del personale prevista ammontava a € 872.984,60 e che il rapporto con la

spesa corrente (€ 3.401.607,00) è pari al 25,66%, mentre il rapporto tra dipendenti (n. 18) ed abitanti (n. 5.780) è pari al 1/321, inferiore rispetto al parametro previsto dal decreto del Ministro dell'Interno del 18 novembre 2020 di individuazione dei rapporti medi a dipendenti-popolazione validi per il triennio 2020-2022 per gli enti in condizioni di dissesto" (pari ad 1/169 per i comuni con fascia demografica tra 5000 e 9999 abitanti);

Questo Ente, alla luce del personale in servizio, non ha dipendenti in soprannumero o personale in esubero.

### **3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane e coperture del fabbisogno**

Con decorrenza dal 1 Gennaio 2024 è cessato dal servizio un dipendente con qualifica di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (ex cat. C1) a tempo pieno e indeterminato, a seguito di mobilità volontaria presso altro Ente Comune di Somma Lombardo.

Con decorrenza dal 1 Dicembre 2024 è cessato dal servizio un dipendente con qualifica di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (ex cat. C1) a tempo pieno e indeterminato, a seguito di mobilità volontaria presso altro Ente Comune di Varese.

Con decorrenza dal 1 Ottobre 2024 è cessato dal servizio un dipendente con qualifica di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (ex cat. C1) a tempo pieno e indeterminato, a seguito passaggio ad altra amministrazione tramite pubblico concorso, se il dipendente non si avvarrà della possibilità di rientrare in servizio sarà necessario procedere alla sostituzione, decorsi i sei mesi, dal 1 Aprile 2025.

Con decorrenza dal 1 Gennaio 2025 è cessato dal servizio un dipendente con qualifica di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (ex cat. C1/C5) Agente di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato, a seguito di collocamento a riposo.

Si ritiene opportuno provvedere entro il 31 dicembre 2025, previa verifica del rispetto dei vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, con le seguenti assunzioni:

- N. 1 FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE DA ASSEGNARE AL SERVIZIO POLIZIA LOCALE;
- N. 1 FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE DA ASSEGNARE AL SERVIZIO SOCIO-ASSISTENZIALE – ASSISTENTE SOCIALE;
- N. 1 FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE DA ASSEGNARE AL SERVIZIO AFFARI GENERALI;
- N. 1 ISTRUTTORE DA ADIBIRE AL SERVIZIO SOCIALE CON DECORRENZA 1 APRILE 2025 QUALORA IL DIPENDENTE PASSATO AD ALTRA AMMINISTRAZIONE NON SI AVVALGA DELLA FACOLTA' DI RIENTRO.

- Maggiore spesa annua 2025 oneri compresi € 7.500,00 (differenza tabellare)

### **1. Calcolo del valore soglia ai sensi del DL 34/2019 del DPCM 17 marzo 2020**

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

Per il calcolo delle capacità assunzionali per il PIAO 2025-2027 si deve prendere in considerazione esclusivamente il valore corrispondente della Tabella 1, che consente un incremento delle spese di personale rispetto a quelle da ultimo rendiconto approvato.

COMUNE DI	CAVARIA CON PREMEZZO
POPOLAZIONE 31.12.2024	5780
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
<b>e</b>	<b>5000-9999</b>	<b>26,90%</b>	<b>30,90%</b>
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 AL NETTO DELL'IRAP	717.777,94	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	4.323.561,79	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	4.272.642,98	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.208.474,04	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	585.577,70	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>19,4908074</b>	

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	717.777,94	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>990.632,47</b>	
INCREMENTO MASSIMO	272.854,53	

**Ritenuto** quindi che sussistono tutti i presupposti per procedere a nuove assunzioni nel rispetto dei vincoli di legge.

## **2. Calcolo rispetto vincoli spesa personale – ex art. 1, comi 557 L. n. 296/2006**

In attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, 557 bis e 557 quater della legge 27.12.2006 n. 296, e s.m.i, a decorrere dall'anno 2014 gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente (2011 - 2013) alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, per il nostro ente è pari a € **880.456,57**.

## **3. Rapporti di lavoro flessibile (art. 36 – Dlgs n. 165/2021)**

La disciplina delle possibilità di impiego delle forme di lavoro flessibile è definita, dall'art. 9, comma 28, del

D.L. 78/2010, il quale dispone per gli Enti locali le seguenti limitazioni alla spesa al riguardo:

- possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato o mediante le forme della convenzione, del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, del contratto di formazione-lavoro, della somministrazione di lavoro, del lavoro accessorio, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009) questo limite è aumentato al 100% per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 562 dell'art. 1 della L. 296/2006;
- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Con il D.L. 24.06.2016 n. 113 convertito con modificazioni nella L. 7.8.2016 n. 160, è stato chiarito che sono in ogni caso escluse dalle limitazioni di spesa previste per le assunzioni a tempo determinato dall'art. 9, comma 28, del decreto legge 31.5.2010, n. 78 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Sono inoltre escluse le spese etero finanziate.

Nel triennio 2024/2026, l'Amministrazione valuterà se provvedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato per necessità temporanee di servizio nel rispetto del limite di spesa teorica di riferimento, di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge 30 luglio 20210, n.

122, che ammontante ad  
€ 3.401,00 (spesa sostenuta nell'anno 2009).

#### **4. Verifica ulteriori per poter procedere a nuove assunzioni**

Questo Ente rispetta tutti i presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, da intendersi come tutti gli adempimenti non assorbiti nel presente documento, ovvero:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 16.04.2025 ha approvato il Rendiconto di Gestione Esercizio 2023,
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 23 dicembre 2024 ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027
- ha attivato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. e), del D.L. 2674/2014, 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- rispetta i vigenti vincoli finanziari e degli equilibri finanziari;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000;
- ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, non essendo state presentate istanze, non ricorre la fattispecie;
- la registrazione dei tempi medi di pagamento inferiore ai termini di legge (art. 4, comma 2 del D.L. n. 66/2014);
- l'approvazione del Piano triennale 2025-2027 della azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48 comma 1, D.Lgs n. 198/20026) approvato con deliberazione di Giunta n. 113 del 10.12.2024.

#### **5. Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 e strategia di copertura.**

- Il decreto-legge n. 202/2024 (c.d. Milleproroghe), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024, non ha disposto la proroga della deroga alla disciplina ordinaria in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego. Tale norma, vigente negli ultimi anni, consentiva alle amministrazioni pubbliche di procedere all'indizione di concorsi pubblici senza l'obbligo preliminare di esperire le procedure di mobilità volontaria.
- Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2025, tornerà pienamente applicabile la disciplina prevista dall'art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (breviter TUIPI), nella sua formulazione originaria.
- In virtù di tale disposizione, le pubbliche amministrazioni saranno nuovamente obbligate a verificare, attraverso le procedure di mobilità volontaria, la possibilità di coprire i posti vacanti con personale già in servizio presso altre amministrazioni, prima di procedere all'indizione di nuovi concorsi pubblici.

Sulla base di quanto esposto la programmazione per il triennio 2025/2027 sarà come segue:

ANNO 2025

<i>Profilo professionale</i>	<i>Modalità di accesso</i>	<i>Maggiore costo annuo della programmazione comprensivo di oneri bilancio 2025</i>
<b>N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO</b>	Con decorrenza primo Aprile 2025, utilizzo graduatorie esistenti di altri enti, concorso pubblico/selezione, previo espletamento delle procedure di cui agli art. 30, comma 2-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001	€ 0,00
<b>N. 1 FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE POLIZIA LOCALE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO</b>	Utilizzo graduatorie esistenti di altri enti, concorso pubblico/selezione, previo espletamento delle procedure di cui agli art. 30, comma 2-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001	€ 2.500,00
<b>N. 1 FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE ASSISTENTE SOCIALE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO</b>	Utilizzo graduatorie esistenti di altri enti, concorso pubblico/selezione, previo espletamento delle procedure di cui agli art. 30, comma 2-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001	€ 2.500,00
<b>N. 1 FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE AFFARI GENERALI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO</b>	Utilizzo graduatorie esistenti di altri enti, concorso pubblico/selezione, previo espletamento delle procedure di cui agli art. 30, comma 2-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001	€ 2.500,00
<p><b>LAVORO FLESSIBILE</b>            Saranno previste eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28. D.L. 78/2010 e art. 36 D.Lgs n. 165/2001) e contenimento della spesa di personale.</p>		

ANNO 2026-2027

Alla data odierna non sono previste negli anni 2026-2027 nuove assunzioni, si ipotizza la sostituzione per collocamento a riposo di un istruttore amministrativo e una procedura di progressione verticale dall'Area degli operatori esperti all'Area degli Istruttori.

È prevista la copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti. Le modalità di reclutamento previste sono, nell'ordine:

- attivazione di mobilità obbligatoria;
- attivazione di mobilità facoltativa;
- utilizzo di graduatorie comunali,
- attivazione di procedura concorsuale

#### **LAVORO FLESSIBILE**

Saranno previste eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28. D.L. 78/2010 e art. 36 D.Lgs n. 165/2001) e contenimento della spesa di personale.

**La copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti, qualora si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia.**