



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

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE PIAO 2026-2028**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.29 del 10/03/2026

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2026-2028

Sommario

INTRODUZIONE	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO	5
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	6
2.1 - SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”	6
2.2 - SOTTOSEZIONE “PERFORMANCE”	6
2.3 - SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”	6
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
3.1 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA	7
3.1.1 SOTTOSEZIONE- OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE.....	8
3.2 SOTTOSEZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	8
3.3 SOTTOSEZIONEPIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027	10
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025.....	10
3.3.2 Verifica eccedenza di personale (art. 33 –D.lgs n. 165/2021)	11
3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane e coperture del fabbisogno	11
ANNO 2026	15
- Assunzioni.....	15
- Progressioni verticali tra le aree.....	15

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".

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.

Come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. In particolare, si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Lo schema riassuntivo risulta, pertanto, il seguente:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Sottosezione	Contenuti
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	SI'
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione	Contenuti
2.1 Valore Pubblico	NO
2.2 Performance	NO- Approvazione successiva
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza	Approvata con DG n° 12 del 22/01/2026
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione	Contenuti
3.1 Struttura Organizzativa	SI'
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	SI'
3.3 Piano Triennale di Fabbisogno del Personale	SI'
1. MONITORAGGIO	
Sottosezione	Contenuti
4. Monitoraggio	NO

Benché per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia obbligatoria la compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", si è ritenuto opportuno compilarla, allo scopo di evitare l'approvazione separata dell'atto e, dunque, di eludere la finalità di semplificazione che ispira lo strumento in parola.

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 Cavarina con Premezzo (VA)

P.IVA/CF 00309290120

Sindaco Franco Zeni

Numero dipendenti al 31 dicembre 2025: 20

Numero abitanti al 31 dicembre 2025: 5747

Telefono 0331217480 Fax 0331219786

Indirizzo mail ufficioprotcollo@comune.cavariaconpremezzo.va.it

Indirizzo PEC cavariaconpremezzo@actaliscertymail.it

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

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

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 2026-2028, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 23.12.2025.

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 2026-2028, sono stati definiti gli obiettivi specifici (Allegato n. 1) vale a dire gli obiettivi di performance 2026, 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 2026-2028, e che delineano i risultati attesi nel 2026 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 2026 e la successiva assegnazione ai dipendenti assegnati al relativo ufficio.

2.3 - SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Richiamto il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, che concede la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell’organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell’anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, pag. 58);

per questa sottosezione si rimanda alla DG n° 12 del 22/01/2026 a oggetto “PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA. CONFERMA DEL PTPCT 2024-2026 PER L'ANNO 2026”.

3.SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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 1° gennaio 2026 ha un numero complessivo di 20 dipendenti in ruolo, di cui il 70% sono donne, mentre l'età media 45 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 lato, 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.

3.1 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma istituzionale e funzionale dell'Ente, come da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n° 118 del 23/12/2025 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 E DI GESTIONE DEL PERSONALE;
- SETTORE SOCIO/ASSISTENZIALE;
- SETTORE AMMINISTRATIVO;
- 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 è oggetto 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 il gap esistente 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.

3.1.1 SOTTOSEZIONE- OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono stati previsti all'interno del Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2026-2028 approvato con DG n°93 del 25/11/2025.

Con nota port. n. 12799 del 17/11/2025 si è ricevuto il parere positivo di competenza del Consigliere di parità della Città metropolitana/Provincia di Varese.

3.2 SOTTOSEZIONE - 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 sta valutando la possibilità di attivare, anche solo parzialmente, l'istituto del lavoro agile, dotandosi di apposito Regolamento

3.3 SOTTOSEZIONEPIANO 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 2025

TOTALE: n. 20 unità di personale a tempo pieno e indeterminato vedi quad ANCI

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE E PROFILI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:

n. 5 unità :

- n. 1 con profilo di Funzionario Economico – Finanziario
- n. 1 con profilo di Funzionario Socio-Assistenziale
- n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico
- n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo
- n. 1 con profilo di Vice Commissario Polizia Locale

AREA DEGLI ISTRUTTORI

n. 14 unità:

- n. 10 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 2026 la spesa del personale prevista ammontava a € 879.208,60 e che il rapporto con la spesa corrente (€ 3.630.900,00) è pari al 24,21%, mentre il rapporto tra dipendenti (n. 20) ed abitanti (n. 5.747) è pari al 1/287, 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 APRILE 2026 è prevista la cessazione dal servizio un dipendente con qualifica di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (ex cat. C p.e. C5 / Differenziale 1) a tempo pieno e indeterminato, a seguito di collocamento a riposo.

Si provvederà nel corso dell'anno 2026, nel rispetto dei vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, alle seguenti assunzioni:

- N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE (EX CAT. C).
- N. 1 FUNZIONARIO (EX CAT. D)- ASSISTENTE SOCIALE (Già previsto PIAO 2025/2027)

- Tali assunzioni previste nell'anno 2026 non determinano maggiori spese rispetto all'anno 2025 in quanto già previste nel bilancio 2025/2027.

Si prevede per l'anno 2026 una progressione tra le aree dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari da inserire presso l'Ufficio Personale e per l'anno 2027 una progressione tra le aree dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori da inserire presso l'Ufficio Demografico.

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

Per il calcolo delle capacità assunzionali per il PIAO 2026-2028 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%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024 AL NETTO DELL'IRAP	785.665,66	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	4.272.642,98	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.208.474,04	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	4.190.197,24	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024	365.531,90	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	20,363324	
	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	785.665,66	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.037.866,43	
INCREMENTO MASSIMO	252.200,77	

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.

La spesa complessiva di personale prevista nel bilancio di previsione 2026 al netto di Irap ammonta a € 879.208,60

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 2026/2028, 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 2021, n. 122, che ammonta 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. 9 del 29/04/2025 ha approvato il Rendiconto di Gestione Esercizio 2024,
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 23 dicembre 2025 ha approvato il Bilancio di Previsione 2026/2028.
- 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 2026-2028 delle azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48 comma 1, D.Lgs n. 198/20026) approvato con deliberazione di Giunta n. 93 del 25.11.2025.

5. Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026/2028 e strategia di copertura.

Sulla base di quanto esposto la programmazione per il triennio 2026/2028 prevede, come da seguente tabella, due assunzioni e due procedure di progressione tra le aree come di seguito indicate:

- N° 1 Istruttore amministrativo, in qualità di Agente di Polizia Locale, a tempo pieno e indeterminato.
- N° 1 Funzionario Elevata Qualificazione- Assistente Sociale- procedura in corso di svolgimento.
- N° 1 Progressione tra le Aree da Area degli Istruttori (ex Cat. C) ad Area dei Funzionari (ex Cat. D), secondo l'art. 15 del Ccnl 2019/2022 del comparto Funzioni Locali e ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, da assegnare all'Ufficio Personale.
- N°1 Progressione tra le Aree da Area degli Operatori Esperti Istruttore Amministrativo (ex Cat. B) ad Area degli istruttori (ex Cat. C), secondo l'art. 15 del Ccnl 2019/2022 del comparto Funzioni Locali e ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, da assegnare all'Ufficio Demografico

ANNO 2026

- Assunzioni

<i>Profilo professionale</i>	<i>Modalità di accesso</i>	<i>Maggiore costo annuo della programmazione comprensivo di oneri bilancio 2026</i>
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO- AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Con decorrenza primo Aprile 2026, 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
N. 1 FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE ASSISTENTE SOCIALE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	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
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.		

- Progressioni verticali tra le aree

In considerazione delle assunzioni perfezionate nel corso dell'anno 2025 quali:

- N° 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato finalizzata nel mese di giugno 2025;
- N° 1 Funzionario Elevata Qualificazione da adibire all'Ufficio Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato finalizzata nel mese di giugno 2025;
- N° 1 Funzionario Elevata Qualificazione da adibire all'Ufficio Affari Generali a tempo pieno e indeterminato finalizzata nel mese di giugno 2025;

Viste le esigenze organizzative dell'Ente, già deliberate nell'approvazione del PIAO 2025/2027, si prevedono per il prossimo triennio due progressioni verticali quali:

- anno 2026: n°1 Progressione tra le Aree da Area degli Istruttori (ex cat. C)) ad Area dei Funzionari (ex cat. D) da assegnare ufficio Personale;
- anno 2027: n°1 Progressione tra le Aree da Area degli Operatori Esperti Istruttore Amministrativo (ex cat. B) ad Area degli istruttori (ex cat. C) da assegnare ufficio Demografico.

Ai sensi dell'art. 15 del Ccnl 2019/2022 del comparto Funzioni Locali e dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs 165/2001 nonché secondo quanto previsto:

- dal Quaderno Anci a titolo “Le Progressioni tra le Aree dopo il Ccnl 2019/2021” al punto 3.2;
- dal parere Upel ricevuto da codesto Ente in data 19/05/2025 a oggetto “Progressione tra le aree in regime Ordinario” e conservato agli atti;

Avendo quindi riservato l’accesso esterno almeno al 50% delle posizioni disponibili come previsto dall’art. 15 del ccnl 2019/2022;

<i>Profilo professionale</i>	<i>Modalità di accesso</i>	<i>Maggiore costo annuo della programmazione comprensivo di oneri di bilancio 2026</i>
ANNO 2026		
N. 1 FUNZIONARIO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO UFFICIO PERSONALE	Procedura comparativa secondo l’art. 15 del Ccnl 2019/2022 del comparto delle Funzioni Locali	€ 2500,00
ANNO 2027		
N 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO UFFICIO DEMOGRAFICO	Procedura comparativa secondo l’art. 15 del Ccnl 2019/2022 del comparto delle Funzioni Locali	€ 3200,00
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.		

si effettuano le seguenti previsioni per le annualità 2027/2028.

ANNO 2027-2028

Alla data odierna non sono previste negli anni 2027-2028 nuove assunzioni.

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.