

Sezione di programmazione n. 3 – Organizzazione e capitale umano

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”* e alla lettera c) *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”*.

3.1. Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Chieve è rappresentato dal seguente organigramma



➤ **Personale dipendente al 31.12.2024**

La struttura organizzativa del Comune di Chieve è ripartita in aree.

Le Aree in cui attualmente è suddiviso l'Ente sono quattro e precisamente:

- Area Amministrativa
- Area Demografica
- Area Economico Finanziaria
- Area Tecnica Tecnica/Manutentiva

La catena organizzativa dei livelli di responsabilità del Comune è costituita da n. 1 Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative):

- n. 1 assegnata a personale dipendente a tempo parziale (18 ore) e determinato assunto dal 01.08.2020 e prorogato fino al 30.06.2025, con incarico ai sensi art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000, inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione (cat. ex D) - responsabile della struttura organizzativa qualificata come "Area Tecnica Tecnica/Manutentiva".

Attualmente è stato individuato il Sindaco quale responsabile della:

- Area Amministrativa
- Area Demografica
- Area Economico Finanziaria

Il Comune è privo di personale di qualifica dirigenziale.

A far data dal 01.05.2024 la Prefettura di Milano ha nominato quale reggente della sede di Segreteria Comunale la Dott.ssa Giovanna Cammara.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Sulla materia del lavoro agile, a partire dal 2015 sono intervenute numerose disposizioni legislative. Tra queste, vanno ricordati:

- l'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" -c.d. riforma Madia- recante "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" – che ha previsto che *"le amministrazioni, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*
- la Legge 22 maggio 2017, n.81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", che, al capo II (artt. 18-24), ha disciplinato l'istituto del lavoro agile prevedendone, all'articolo 18, comma 3, l'estensione anche al pubblico impiego;
- l'art. 263 comma 4-bis del D. L. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, che prevede *"Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le*

organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”.

- l'art. 3, comma 2 del DPCM 13 ottobre 2020, che recita: “Nelle pubbliche amministrazioni è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministero della Pubblica Amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'art. 263 comma 1 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34”;
- il decreto 19.10.2020 a firma del Ministero per la Pubblica Amministrazione che:
 - all'art. 1 statuisce: “Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa;
 - all'art. 5 prevede: “Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. In ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità. Nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione di fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione delle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 09.12.2020, con il quale sono state approvate le “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e sono stati predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica specifici modelli (template) per la redazione del Piano;

Allegato n.1: REGOLAMENTO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per gli enti con meno di 50 lo schema allegato al DM 132/2022 prevede che gli stessi debbano compilare l'intera sezione 3.3 contenente le seguenti sottosezioni:

- 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane
- 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e Strategia di copertura del fabbisogno
- 3.3.4 Formazione del personale

L'articolo 6, comma 3, del medesimo decreto stabilisce che “le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 (amministrazioni con meno di 50 dipendenti) sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2” che, con riferimento alla sezione 3/3.3 Piano dei fabbisogni di personale prevede solo la “programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”.

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

La composizione del personale in servizio al 31 dicembre 2024 è desumibile dalla seguente tabella:

NUMERO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – Dati riepilogativi al 31.12						
AREA / ANNO	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione (ex cat. D)	0	0	0	0	0	0
Area degli Istruttori (ex cat. C)	6*	6*	7*	6*	6*	7*
Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)	1	1	1	1	1	0
Area degli Operatori (ex cat. A)	0	0	0	0	0	0
Totale	7	7	8	7	7	7

* di cui n. 2 part time (n. 1 al 61,11% e n. 1 al 83,33%) – fino al 31.03.2024 erano n.2 part time (n. 1 al 50% e n. 1 al 83,33%)

A seguito della cessazione al 31.12.2023 di un Operatore Esperto nell' Area Amministrativa ed alla assunzione dal 15.01.2024 di un Istruttore nell'Area Economico Finanziaria, la composizione di tutto il personale in servizio alla data di adozione del PIAO è desumibile dalla seguente tabella:

PERSONALE IN SERVIZIO – Dati alla data di adozione del PIAO				
Inquadramento CCNL	Tempo / Scadenza	Dipendenti	Tipologia	Area del Comune
Area Funzionari EQ	DETERMINATO fino al 30.06.2025	n. 1	Tempo parziale 50% – 18 ore	Area TECNICA / TECNICA MANUTENTIVA
Area Istruttori	INDETERMINATO	n. 1	Tempo pieno – 36 ore	
Area Istruttori	INDETERMINATO	n. 1	Tempo pieno – 36 ore	Area AMMINISTRATIVA
Area Istruttori / Agente di Polizia Locale	INDETERMINATO	n. 1	Tempo pieno – 36 ore	
Area Istruttori	INDETERMINATO	n. 1	Tempo parziale 61,11% – 22 ore	
Area Istruttori	INDETERMINATO	n. 1	Tempo parziale 83,33% – 30 ore	Area DEMOGRAFICA
Area Istruttori	INDETERMINATO	n. 2	Tempo pieno – 36 ore	Area ECONOMICO FINANZIARIA

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE.

Normativa in materia di facoltà assunzionali a tempo indeterminato

- a) la capacità assunzionale deve determinarsi ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, che prevede che “i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (...) sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;

- b) il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, il quale individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto tra spese personale ed entrate correnti;
- c) la Circolare 13 Maggio 2020, contenente alcune specifiche circa l’applicazione del citato decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- d) l’art. 1, commi 557 e 557 quater, della L. n. 296/2006, che prevede l’obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Normativa in materia di facoltà assunzionali a tempo determinato.

- a) l’art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni con L. n. 122/2010, che prevede il limite per le assunzioni con contratti di lavoro cd. “flessibili”, pari al 100% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell’anno 2009. Sono da ritenersi escluse dal limite di cui al citato art. 9, le seguenti tipologie di contratto a tempo determinato:
 - ai sensi dello stesso art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, i contratti di cui all’art. 110, comma 1, D.lgs. n. 267/2000;
 - ai sensi dell’art. 1, comma 200, L. n. 205/2017, i contratti relativi alle assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, finanziati nell’ambito del Fondo povertà;
 - ai sensi dell’art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020, convertito con L. n. 126/2020, che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale, quelle finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti; o ai sensi dell’art. 1, D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, le assunzioni relative al personale destinato a realizzare i progetti previsti nell’ambito del PNRR ed inserite nei quadri economici degli interventi ammessi a carico del Piano stesso;
- b) ai sensi dell’art. 31 bis D.L. n. 152/2021, le assunzioni a tempo determinato di personale, con qualifica non dirigenziale e in possesso di specifiche professionalità, effettuate dai Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti nell’ambito del PNRR.

➤ **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

Calcolo e verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato.

In data 27/04/2020, è stato pubblicato il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” adottato in attuazione dell’art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd “Decreto Crescita”, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti. Successivamente, è stata pubblicata la circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Il Comune di Chieve è collocato, ai sensi dell’art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia “C” dei Comuni con popolazione compresa tra i 2.000 e 2.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,6%.

Ai fini del calcolo della spesa di personale per l’anno 2025, per il rapporto tra entrate correnti e spesa del personale si è fatto riferimento all’ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale (rendiconto 2023).

Per il calcolo della spesa di personale, sono stati applicati i seguenti correttivi (voci escluse):

- con riguardo alla spesa del Segretario Comunale in convezione il Decreto del Ministero dell'interno del 21.10.2020, all'art. 3 ha chiarito che "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";
- con deliberazione n. 249/2021/PAR, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti dell'Abruzzo ha ritenuto di condividere l'orientamento interpretativo giurisprudenziale (si v. delibera dalla Sezione regionale Lombardia n. 73/2021/PAR) secondo la quale le spese sostenute per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale ai sensi dell' art. 33, comma 2, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Sulla base di quanto analiticamente riportato nel seguente prospetto:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO 2024	2.301	C
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI 2023	272.578,61 €	(I)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	1.717.543,81 €	
		2022	1.749.781,42 €	
		2023	1.615.182,82 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.694.169,35 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	41.233,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			1.652.936,35 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				(c) 16,49%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				(d) 27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				(e) 31,60%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))			183.631,82 €	(f)
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1			456.210,43 €	(f1)
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo		2025		(g) 27,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025	456.210,43 €	(h)

si evince che:

- la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato, data dagli impegni di competenza 2023 è pari a €. 272.578,61=
- la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2023) è pari ad €.1.652.936,35=
- il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, come definito all'art. 1 del D.M. 17.03.2020, è pari a 16,49 % e pertanto è inferiore al valore soglia del 27,6%;
- Limite capacità assunzionale €. 456.210,43 ≥ Spesa di personale bilancio previsione anno 2025 €.301.507,00=

Pertanto, il comune di Chieve rientra tra gli enti virtuosi per i quali trovano applicazione le percentuali di incremento della spesa di personale come stabilite agli articoli 4 e 5 del citato DM 17.03.2020.

I Comuni “virtuosi” 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 non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del richiamato DPCM, in relazione alla fascia demografica di appartenenza (art. 4, comma 2, DPCM) infatti l’incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall’art. 5, comma 1, DPCM, era applicabile fino al 31/12/2024.

Spesa di personale con riferimento alla media del triennio 2011-2013

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

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: €. 319.807,37

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: €. 278.801,98 (bilancio di previsione)

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: €. 263.706,30 (ultimo consuntivo)

Verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010

Il Comune di Chieve ha sostenuto spese per il lavoro flessibile a tempo determinato nel 2009 per €64.255,72 che viene definita come proprio limite del fondo per assunzioni a tempo determinato.

In considerazione di utilizzo di personale a scavalco d’ecedenza, ex art. 1 comma 557 Legge 311/2004, nel corso dell’anno 2025 sono previste assunzioni a tempo determinato per €. 6.945,00 e verranno attivate per la copertura di momentanee esigenze di carenza di personale.

E’ in essere la convenzione con l’Azienda Speciale Consortile Comunità Sociale Cremasca per il Servizio Sociale Professionale pari a 15 ore settimanali con una spesa annua di €. 17.600,00

Verifica dell’assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

Considerata la consistenza di personale presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in soprannumero né eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Verifica dei presupposti normativi

Il mancato rispetto dei seguenti presupposti normativi rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Pertanto:

- sono stati rispettati i termini previsti per l’approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all’adempimento; è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- risultano adempite le richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008) (il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell’inadempimento)
- di non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000, e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- è verificato il rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio.

➤ **Stima del trend delle cessazioni**

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

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

Al momento non è possibile prevedere cessazioni che si registreranno nel triennio 2025/2027, legate a scelte individuali dei lavoratori, anche se non appare probabile che si avranno pensionamenti anticipati legati all'anzianità contributiva.

➤ **Stima dell'evoluzione dei bisogni**

Nel triennio 2025-2027 è prevista l'assunzione dal 01.07.2025 di personale a tempo determinato di un part time al 50% - Funzionario Elevata Qualificazione Area Tecnico Tecnico/Manutentiva – con incarico ai sensi art.110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 fino al termine del mandato del Sindaco (06.2029), mediante avviso di selezione pubblica ad insindacabile giudizio del Sindaco a norma art. 50 comma 10 D. Lgs. 267/2000.

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal Dm 17 marzo 2020.

➤ **Certificazione del Revisore dei Conti**

Il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. 2 in data 18.03.2025, atti comunali prot. 1905 del 19.03.2025, con accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

- a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: nessuna.
- b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: nessuna.
- c) Assunzioni mediante mobilità volontaria: nessuna.
- d) Progressioni verticali di carriera: nessuna.
- e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:
 - Dal 03.03.2025 si assumerà un Istruttore addetto Ufficio Tributi Area Economico Finanziaria, ex cat C, a tempo determinato part time al 33,33% per circa 7 mesi utilizzando lo "scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, nel rispetto del limite di spesa sopra indicato, mediante richiesta di autorizzazione al Comune titolare (per sostituzione di maternità).
 - Dal 01.07.2025 si assumerà un Funzionario Elevata Qualificazione Ufficio Tecnico Area Tecnico Tecnico/Manutentiva, ex cat D, a tempo determinato part time al 50% – con incarico ai sensi art.110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 – con scadenza al termine del mandato del Sindaco (06.2029), mediante avviso di selezione pubblica ad insindacabile giudizio del Sindaco a norma art. 50 comma 10 D. Lgs. 267/2000.
- f) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale: nessuna.
- g) Assunzione mediante selezioni uniche, ex art. 3-bis del d.l. 80/2021, per la formazione di elenchi di idonei: nessuna.