



Comune di VILLASANTA

UFFICIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Piazza Martiri della Libertà, 7 - 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZI GENERALI E COMUNICAZIONE

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011, c.d. Legge di stabilità 2012, che impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale;

CONSIDERATO che in base alla suddetta norma ai responsabili di settore è stato chiesto di effettuare una verifica relativa alle eccedenze di personale nell'ambito di propria competenza;

VISTO che alla scrivente, in relazione a quanto sopra richiesto, sono pervenute le relazioni da parte di tutti i responsabili di settore dell'Ente, in particolare:

- Settore Servizi alla Persona in data 26/03/2025;
- Settore Lavori Pubblici Ambiente in data 24/03/2025;
- Settore Servizi Generali e Comunicazione in data 24/03/2025;
- Settore Polizia Locale in data 14/03/2025;
- Settore Sviluppo del Territorio in data 26/03/2025;
- Settore Servizi Culturali e I.C.T. in data 26/03/2025;
- Settore Economico Finanziario in data 26/03/2025.

e che dalle suddette relazioni è emersa complessivamente **la assenza** di condizioni di eccedenza di personale dipendente nel Comune di Villasanta;

ATTESTA

L'assenza di condizioni di eccedenza di personale dipendente nel Comune di Villasanta.

Villasanta, data della firma digitale

IL RESPONSABILE SETTORE SERVIZI
GENERALI E COMUNICAZIONE
Dr.ssa Laura Castoldi

COMUNE DI VILLASANTA

Provincia di MONZA e BRIANZA

Parere dell'organo di revisione

– *sulla programmazione triennale ed annuale delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale: anni 2025 – 2027 – Sezione 3 del PIAO 2024/2026*

Anno 2025

Verbale n 4 del 31 marzo 2025

Si è riunito in data odierna il Dott. Pietro Claudio Clemente, Revisore del Comune di Villasanta, nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 41 del 25.07.2022, per esprimere, a seguito della comunicazione ricevuta in data **28.03.2025**, il

Parere sulla programmazione triennale ed annuale delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale: anni 2025 - 2027- Sezione 3 del PIAO 2025/2027

Vista la proposta di deliberazione della Giunta Comunale;

Visto:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;
- che in data 27.04.2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;
- 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 in base al quale gli Enti entro il 31.01 di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) il quale definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) 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 ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al programma triennale e annuale delle risorse destinate ai 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;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi
- l'art. 1, co. 1 lett c) del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25/07/2023 (in GU n. 181 del 04/08/2023) che ha modificato, tra gli altri, anche il paragrafo 8.2 dell'allegato 4/1 – principio contabile applicato concernente la programmazione inerente la “programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionali dell'Ente in base alla normativa vigente”;

Preso atto della allegata tabella resa dal responsabile del Servizio Finanziario, Personale e Tributi che evidenzia che il rapporto calcolato ai sensi del Dpcm 17.03.2020 tra il volume della spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio è pari al 24,12% ed è compreso entro il limite della soglia di appartenenza (fascia f pop 10000 – 59999 tasso soglia pari al 27,20%);

Preso atto altresì che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM 17 aprile 2020 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

Ritenuto che il nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali superi il principio del turn over e della neutralità della mobilità e che pertanto sia possibile effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché non vengano superati i limiti determinati dai valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE (delibera Corte Conti Emilia Romagna 32/2020/par);

Considerato che dall'esame dei suddetti documenti si evince, segnatamente, l'intenzione dell'Ente di procedere al programma di assunzioni dettagliato nell'allegato A alla proposta di deliberazione, recante lo schema di dotazione organica dell'Ente secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

VERIFICATO CHE

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;

- l'ente ha rispettato gli obiettivi del Pareggio di bilancio per gli esercizi 2022 e 2023, e il bilancio di previsione 2025 - 2027. assicura il rispetto degli obiettivi anche per tale periodo di riferimento;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- che la spesa del macroaggregato 101 del bilancio 2025, oggi, ammonta ad euro 3.193.353,39 inferiore a quella massima risultante dalla tabella prevista dal DM del 17.03.2020 che ammonta ad euro 3.243.552,77;
- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari ad euro 3.322.214,02 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006 per l'anno 2025, pari ad euro 2.670.379,69, è inferiore al valore medio del triennio 2011-2013;
- Dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.

Per tutto quanto sopra espresso,

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla programmazione triennale e annuale delle risorse da destinare ai fabbisogni di personale per gli anni 2025 – 2027 del Comune di VILLASANTA parte integrante, nella Sezione 3, del PIAO 2025-2027

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'esecuzione del programma, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Annicco, lì 31 marzo 2025

IL REVISORE dei Conti

(Dott. Pietro Claudio CLEMENTE)





COMUNE DI VILLASANTA
Provincia di Monza e della Brianza

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
2025/2027**

Sezione 3. – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PARTE 3.2. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AL FABBISOGNO DI PERSONALE A LIVELLO TRIENNALE E ANNUALE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

3.2. Programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale.

La programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale è presupposto necessario per la formulazione delle previsioni di spesa di personale del Bilancio di previsione e per la predisposizione ed approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del P.I.A.O. di cui all'art. 6 del D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06/07/2021 n. 113.

La suddetta programmazione costituisce lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Tale programmazione deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Il Comune di Villasanta ha effettuato la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale.

Dalla suddetta ricognizione delle eccedenze non risultano eccedenze di personale

Parte delle richieste di tipologie professionali emerse dalla ricognizione dei fabbisogni sono riportate nel presente piano che definisce, nel rispetto delle previsioni di spesa in materia di personale di cui al B.P. 2025/2027 e degli equilibri complessivi di bilancio, la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025-2027 in applicazione delle indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018 e tenuto conto dei contenuti del DUP e degli esiti della ricognizione annuale del personale.

Di seguito si riporta la programmazione in oggetto per gli anni 2025/2027 seguita dalla Relazione Illustrativa.

ANNO 2025

Si prevede quanto segue anche con riferimento alle assunzioni programmate nel Programma dei Fabbisogni di personale 2024/2026 – Piano Occupazionale anno 2024 ancora da perfezionare:

1. N. 1 SPECIALISTA DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI. (sostitutivo)

Procedura: Copertura di n. 1 posto mediante *procedura di mobilità volontaria* ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i..

Esito procedure avviate o concluse: Copertura di n. 1 posto mediante procedura di mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. avviata con DT n. 424/2024 e conclusasi con approvazione dei verbali con Dt n. 515/2024. Prevista assunzione nei ruoli dell'Ente con decorrenza 01/09/2025.

2. N. 2 SPECIALISTA DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI. (sostitutivo)

Procedura: copertura di n. 1 posto mediante procedura concorsuale indetta dalla C.U.CO. della PV MB alla quale l'Ente aderisce, oppure mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

Copertura di n. 1 posto mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021

3. N. 1 COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (sostitutivo)

Procedura: copertura di n. 1 posto prioritariamente mediante *procedura di mobilità volontaria* ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i, oppure mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale, oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

4. N. 2 ISTRUTTORE DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI - AREA DEGLI ISTRUTTORI (sostitutivo)

Procedura: copertura di un posto mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

Copertura di n. 1 posto mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021

5. N. 1 ISTRUTTORE INFORMATICO - AREA DEGLI ISTRUTTORI (sostitutivo)

Procedura: copertura del posto mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante

procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

6. N. 1 AGENTE POLIZIA LOCALE - AREA DEGLI ISTRUTTORI (sostitutivo)

Procedura: copertura del posto mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

7. N. 1 SPECIALISTA DELLA POLIZIA LOCALE

Procedura: a conclusione del periodo di conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 c. 10 del CCNL FFL 2019/2021 di un Agente della Polizia Locale cessato dal servizio in data 30/09/2024, copertura del posto mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

8. N. 1 ISTRUTTORE TECNICO - AREA DEGLI ISTRUTTORI - da assegnare al Settore Sviluppo del territorio (sostitutivo)

Posti vacanti in dotazione organica.

Procedura: copertura del posto prioritariamente mediante *procedura di mobilità volontaria* ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i, oppure mediante procedura di interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

9. N. 1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO E DI SUPPORTO - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -

Procedura: copertura del posto mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021

10. N. 3 ISTRUTTORI DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI - AREA DEGLI ISTRUTTORI

Procedura: copertura dei posti mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021

11. N. 1 SPECIALISTA DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI - AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.

Procedura: copertura del posto mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

Non è previsto alcun trattenimento in servizio come previsto dall'art. 1 c. 165 della L. n. 207 del 30/12/2024.

CESSAZIONI.

Dal 30/09/2025 (u.g.l.) cessazione per raggiungimento età pensionabile di N. 1 Operatore esperto - Collaboratore amministrativo e di supporto con rapporto di lavoro a tempo parziale 26h/settimanali.

PROGRAMMAZIONE TRASFORMAZIONI RAPPORTO DI LAVORO.

E' prevista la spesa per le seguenti trasformazioni già disposte nell'anno 2024:

- TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO DI LAVORO da tempo parziale 18 ore settimanali a tempo parziale 32 ore settimanali di n. 1 Educatore - Area degli Istruttori - Settore servizi alla persona.
Tempo: dal 01/09/2024 e sino al 31/08/2025
- TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO DI LAVORO da tempo parziale 18 ore settimanali a tempo pieno 36 ore settimanali di n. 1 Operatore amministrativo e di supporto - Area degli Operatori esperti - Settore servizi alla persona.
Tempo: dal 01/09/2024 e sino al 31/08/2025.
- TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO DI LAVORO da tempo parziale 22 ore settimanali a tempo parziale 30 ore settimanali di n. 1 Operatore addetto ai servizi di supporto - Area degli Operatori - Settore servizi alla persona.
Tempo: dal 01/09/2024 e sino al 31/08/2025

LAVORO FLESSIBILE (ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO, CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO, LAVORO INTERINALE, ECC.)

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato o tramite stipula di contatto di somministrazione di lavoro a tempo determinato con agenzia di lavoro interinale (art. 52 CCNL FF.LL. 2016/2018), oppure tramite l'applicazione dell'istituto dello scavalco di eccedenza ex art. 1 comma 557 L. 311/2004 e s.m.i., oppure tramite la stipulazione di convenzioni con altri Enti programmabili, è previsto quanto segue:

- n. 1 Agente di Polizia Locale - Area degli Istruttori - Utilizzo a tempo determinato di personale a tempo pieno di altro Ente (Scavalco di eccedenza art. 1 comma 557 L. 311/2004 e s.m.i. per un max di 12 ore settimanali) oppure mediante assunzione a tempo determinato per 6 mesi a tempo pieno - Settore Polizia Locale;
- n. 1 Specialista dei processi amm.tivo contabili e dei servizi - Area dei Funzionari ed Elevate qualificazioni - con contratto di lavoro a tempo parziale 11 ore settimanali sino alla fine dell'anno educativo 2024/2025 tramite contratto di somministrazione con agenzia di lavoro interinale, per otto mesi;

E' prevista inoltre la spesa di n. 1 unità ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 con rapporto di lavoro a tempo parziale 24 ore per la durata del mandato del Sindaco neo eletto. Il profilo professionale

dell'unità in oggetto è di Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi - Area degli Istruttori.

La spesa per le suddette assunzioni rispetta il limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 pari a € 222.476,04.

Le assunzioni a tempo determinato saranno comunque subordinate al rispetto della vigente normativa in materia di assunzioni e spese di personale.

Per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato programmate potrà essere modificato il profilo professionale e l'area di inquadramento contrattuale nel rispetto del limite di spesa previsto.

Potranno essere previste in corso d'anno assunzioni per esigenze eccezionali e temporanee e/o sostitutive sopravvenute e al momento non preventivabili nel rispetto dei limiti di spesa e delle vigenti normative in materia di assunzioni di personale.

A tutto ciò si provvederà mediante l'applicazione delle vigenti fattispecie normative in materia di lavoro flessibile.

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - COPERTURA POSTI VACANTI.

Al momento non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

CESSAZIONI.

Dal 31/01/2026 (ugl) cessazione per raggiungimento età pensionabile di un Collaboratore amministrativo e di supporto - Area degli Operatori esperti - con rapporto di lavoro a tempo pieno.

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

Non è previsto alcun trattenimento in servizio come previsto dall'art. 1 c. 165 della L. n. 207 del 30/12/2024.

TRASFORMAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Non sono previste trasformazioni del rapporto di lavoro.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO.

E' prevista la spesa per la seguente assunzione:

- n. 1 unità ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 con rapporto di lavoro a tempo parziale 24 ore settimanali con profilo di Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi - Area degli Istruttori.

La spesa per la suddetta assunzione rispetta il limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 pari a € 222.476,04.

Le assunzioni a tempo determinato saranno comunque subordinate al rispetto della vigente normativa in materia di assunzioni e spese di personale.

Potranno essere previste in corso d'anno assunzioni per esigenze eccezionali e temporanee e/o sostitutive sopravvenute e al momento non preventivabili nel rispetto dei limiti di spesa e delle vigenti normative in materia di assunzioni di personale.

A tutto ciò si provvederà mediante l'applicazione delle vigenti fattispecie normative in materia di lavoro flessibile.

ANNO 2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - COPERTURA POSTI VACANTI.

Al momento non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

CESSAZIONI.

Al momento non sono previste cessazioni dal servizio.

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

Non è previsto alcun trattenimento in servizio come previsto dall'art. 1 c. 165 della L. n. 207 del 30/12/2024.

TRASFORMAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Non sono previste trasformazioni del rapporto di lavoro.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO.

E' prevista la spesa per la seguente assunzione:

- n. 1 unità ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 con rapporto di lavoro a tempo parziale 24 ore settimanali con profilo di Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi - Area degli Istruttori.

La spesa per la suddetta assunzione rispetta il limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 pari a € 222.476,04.

Le assunzioni a tempo determinato saranno comunque subordinate al rispetto della vigente normativa in materia di assunzioni e spese di personale.

Potranno essere previste in corso d'anno assunzioni per esigenze eccezionali e temporanee e/o sostitutive sopravvenute e al momento non preventivabili nel rispetto dei limiti di spesa e delle vigenti normative in materia di assunzioni di personale.

A tutto ciò si provvederà mediante l'applicazione delle vigenti fattispecie normative in materia di lavoro flessibile.

RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO

A) QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 e a livello delle singole annualità persegue l'obiettivo di garantire il funzionamento degli uffici e l'erogazione dei servizi mantenendo gli standard quantitativi e qualitativi fino ad oggi raggiunti, e contemporaneamente di assicurare il rispetto del principio della riduzione delle spese di personale così come previsto dall'*art. 1 comma 557 della L. 296/2006* come modificato dall'art. 3 comma 120 della L. 244/07, dall'art. 76 comma 1 della L. 133/2008, dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, dal D.L. 24/06/2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11/08/2014 n. 114 e da ultimo dal *D.L. 24 giugno 2016, n. 113*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2016, n. 160*.

In particolare il comma 5 bis dell'art. 3 del precitato D.L. 24/06/2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11/08/2014 n. 114 ha introdotto all'art. 1 della L. 296/2006 il comma 557-*quater* che prevede, ai fini dell'applicazione del comma 557, che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa.

Da ultimo il D.M. 25/07/2023 ha disposto la alcune modifiche all'allegato 4/1 al decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 prevedendo che l'Ente è tenuto alla programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

La Corte dei Conti Sezione Autonomie si è già espressa sull'applicazione dell'art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006 ai fini del calcolo della riduzione delle spese di personale. La deliberazione n. 25/2014 confermando, peraltro, la lettura letterale delle norme vigenti, afferma che: " *In luogo del menzionato parametro temporale dinamico, il legislatore introduce – anche per gli enti soggetti al patto di stabilità interno – un parametro temporale fisso e immutabile, individuandolo nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013* " .

Il presente Programma oltre ad essere rispettoso dei vincoli legislativi vigenti in materia di spese del personale precitati, è stato redatto secondo le seguenti disposizioni normative:

- ✓ D.M. 17/03/2020 in particolare
 - ✓ **art. 1:** " 1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni 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](#), ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. 2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'[art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020."
 - ✓ **Art. 2:** " Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni: a) **spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'[art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; b) **entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
 - ✓ **Art. 3:** " Ai fini dell'attuazione dell'[art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019](#), i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche: a) comuni con meno di 1.000 abitanti; b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti; c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti; d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti; e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti; f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti; g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti; h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti; i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre."
 - ✓ **Art. 4 :** " In attuazione dell'[art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019](#), nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2: **Tabella 1**

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%

c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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”.

- ✓ **Art. 5 c. 1 e c. 2.”** In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

.....(omissis)''

Le percentuali di incremento annuale di cui alla soprariportata tabella 2, ex art. 5, comma 1, del DPCM, rispetto alla spesa di personale 2018 e nei limiti del valore soglia, **non sono più applicabili per il 2025**. Pertanto per l'anno 2025 si determinerà la "sostenibilità finanziaria" della spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato.

✓ **ART. 7 c. 1 :**'' 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](#).(omissis)''

- art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. in materia di lavoro flessibile che così recita :
" A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli [articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300](#), e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'[articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli [articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'[articolo 70, comma 1, lettera d\) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'[articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118](#) ⁽¹¹⁰⁾, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. 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 nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'[articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'[articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'[articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#). Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'[articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266](#). Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal [comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005](#), e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'[art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011](#), il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'[articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno](#)

2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla [legge 9 agosto 2013, n. 98](#). Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall' [articolo 38](#), commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'[art. 163, comma 3, lettera a\)](#), del [decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163](#). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per 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”

Dal tenore letterale della soprariportata norma non era chiaro se dovesse essere comunque rispettato o meno il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (deliberazione n. 327/2014 Corte dei Conti Lombardia e n. 220/2014 Corte dei Conti Molise ha asserito che gli enti in regola con il contenimento della spesa di personale non sono tenuti all'osservanza di alcun limite, mentre deliberazione n. 66/2014 Corte dei Conti Lombardia - n. 174/2014 Corte dei Conti Puglia - n. 232/2014 Corte dei Conti Campania ha sostenuto l'orientamento opposto). A risolvere il problema è intervenuta la Corte dei Conti Sezione Autonomie con deliberazione n. 2/2015 che ha sposato la tesi letterale più restrittiva sostenendo che gli Enti che hanno rispettato i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale devono comunque rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

- art. 3 c. 8 della L. 56/2019 e s.m.i. “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della [legge 30 dicembre 2018, n. 145](#), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2025**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;

- L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. che prevede:” 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'[articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2012, n. 135](#), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove

prevista nei contratti collettivi nazionali. 5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'[articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503](#), relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca. 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al [decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218](#). Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore. “

- art. 13 del CCNL personale del Comparto Funzioni Locali 2019/2021 “Norme di prima applicazione” che ai commi 6,7,8 prevede quanto segue:

(Omissis ...)

“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

Relativamente all'applicazione di tale disposizione contrattuale si richiamano i pareri ARAN CFL 208 e 209 che concludono specificando che:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Le risorse ai sensi dell'art. 13 c. 8 del CCNL 2019/2021 precitato (0,55% del m.s. anno 2018) calcolate sulla base dei dati rilevati dal Conto annuale 2018 ammontano ad € 11.665,02

- Art. 15 del CCNL 2019/2021 "Progressioni tra le aree" che prevede:

"1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: 25 - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area."

B) CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2024 (Art. 4 c. 1 lett. c) D.M. 30/06/2022)

CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO AI 31/12/2024			
<u>SETTORE SERVIZI GENERALI E COMUNICAZIONE</u>			
N.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE – CONTRATTO DI LAVORO	PREVISIONE /AVVENUTA CESSAZIONE ANNO 2025
1	Operatori	Operatore Addetto ai servizi di supporto	
6	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo e di supporto	
7	Istruttori	Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi	
2	Funzionari ed E.Q.	Specialista dei processi amministrativo contabili e dei servizi	

1	Funzionari ed E.Q.	Specialista dei processi amministrativo contabili e dei servizi – Titolare incarico E.Q.	
		<u>SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO</u>	
N.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE – CONTRATTO DI LAVORO	PREVISIONE /AVVENUTA CESSAZIONE ANNO 2025
7	Istruttori	Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi	
1	Funzionari ed E.Q.	Specialista dei processi amministrativo contabili e dei servizi – Titolare incarico E.Q.	
		<u>SETTORE SVILUPPO DEL TERRITORIO</u>	
N.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE – CONTRATTO DI LAVORO	PREVISIONE /AVVENUTA CESSAZIONE ANNO 2025
1	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo e di supporto	Previsione di cessazione dal servizio dall'01/10/2025
3	Istruttori	n. 2 Istruttori tecnici n. 1 Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi	
1	Funzionari ed E.Q.	Specialista tecnico	
1	Funzionari ed E.Q.	Specialista tecnico - titolare incarico E.Q.	
		<u>SETTORE LAVORI PUBBLICI AMBIENTE</u>	
N.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE – CONTRATTO DI LAVORO	PREVISIONE /AVVENUTA CESSAZIONE ANNO 2025
4	Operatori Esperti	n. 3 Collaboratori tecnici manutentivi n. 1 Collaboratore amministrativo e di supporto	

2	Istruttori	Istruttore tecnico	
2	Funzionari ed E.Q.	Specialista tecnico	
1	Funzionari ed E.Q.	Specialista tecnico - titolare incarico E.Q.	
		<u>SETTORE POLIZIA LOCALE</u>	
N.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE – CONTRATTO DI LAVORO	PREVISIONE /AVVENUTA CESSAZIONE ANNO 2025
2	Istruttori	Istruttore dei processi amministrativo e dei servizi	
4	Istruttori	Agente Polizia Locale	
1	Funzionari ed E.Q.	Specialista della polizia Locale	
1	Funzionari ed E.Q.	Specialista della polizia Locale - titolare incarico di E.Q.	
		<u>SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA</u>	
N.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE – CONTRATTO DI LAVORO	PREVISIONE /AVVENUTA CESSAZIONE ANNO 2025
2	Operatori esperti	Operatore socio assistenziale	
2	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo e di supporto	
1	Operatori	Operatore addetto ai servizi di supporto	
6	Istruttori	Educatore	
2	Istruttori	Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi	
3	Funzionari ed E.Q.	Assistente sociale	
1	Funzionari ed E.Q.	Specialista dei processi amministrativo contabili e dei servizi – Titolare incarico E.Q.	
		<u>SETTORE SERVIZI CULTURALI E I.C.T.</u>	

N.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE – CONTRATTO DI LAVORO	PREVISIONE /AVVENUTA CESSAZIONE ANNO 2025
2	Istruttori	Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi	
2	Funzionari ed E.Q.	Specialista dei processi amministrativo contabili e dei servizi	
1	Funzionari ed E.Q.	Specialista dei processi amministrativo contabili e dei servizi – Titolare incarico E.Q.	
Totale 71 dipendenti			
CONSISTENZA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO/INTERINALE AL 31/12/2024			
N.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE – CONTRATTO DI LAVORO	SETTORE
1	Istruttori	Istruttore dei processi amministrativo-contabili e dei servizi – Lavoro subordinato a tempo determinato - Tempo parziale 24 h settimanali Assunzione ex Art. 90 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.	SERVIZI GENERALI E COMUNICAZIONE

C) CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33 C. 2 D.L. 34/2019 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 28/06/2019 N. 58 – D.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	VILLASANTA
POPOLAZIONE	14.072
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		2.767.556,91	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	12.786.743,42	12.743.788,41	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	12.429.425,00		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	13.015.196,80		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		730.630,00	

RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	23,04%
--	--------

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	2.767.556,91	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.243.552,77	
INCREMENTO MASSIMO	475.995,86	

Le percentuali di incremento annuale di cui alla soprariportata tabella 2, ex art. 5, comma 1, del DPCM, rispetto alla spesa di personale 2018 e nei limiti del valore soglia, **non sono più applicabili per il 2025.** Pertanto per l'anno 2025 si determinerà la “sostenibilità finanziaria” della spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato.

Gli attuali stanziamenti del Bilancio 2025/2027 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), per le annualità 2025, 2026 e 2027, come determinata ai sensi del DPCM 17.03.2020, ammontano a quanto segue:

ANNO 2025

Titolo 1 - Spese correnti - Macroaggregato 101 - Reddito da lavoro dipendente: € 3.193.353,39 che risulta essere inferiore al valore massimo indicato nella tabella di cui sopra pari a € 3.243.552,77 anche senza tener conto delle spese escluse dal computo.

ANNO 2026

Titolo 1 - Spese correnti - Macroaggregato 101 - Reddito da lavoro dipendente: € 3.082.250,00 che risulta essere inferiore al valore massimo indicato nella tabella di cui sopra pari a € 3.243.552,77 anche senza tener conto delle spese escluse dal computo.

ANNO 2027

Titolo 1 - Spese correnti - Macroaggregato 101 - Reddito da lavoro dipendente: € 3.082.250,00 che risulta essere inferiore al valore massimo indicato nella tabella di cui sopra pari a € 3.243.552,77 anche senza tener conto delle spese escluse dal computo.

Le disponibilità sopra evidenziate si rinvencono con riferimento ai dati dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2023.

A seguito della approvazione del rendiconto relativo all'Anno 2024 si provvederà ad ulteriore verifica del limite di spesa massima di personale per l'anno 2025 e seguenti.

ANNO 2025

Si prevede quanto segue anche con riferimento alle assunzioni programmate nel Programma dei Fabbisogni di personale 2024/2026 - Piano Occupazionale anno 2024 ancora da perfezionare:

1. N. 1 SPECIALISTA DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI. (sostitutivo)

Procedura: Copertura di n. 1 posto mediante *procedura di mobilità volontaria* ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i..

Esito procedure avviate o concluse: Copertura di n. 1 posto mediante procedura di mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. avviata con DT n. 424/2024 e conclusasi con approvazione dei verbali con Dt n. 515/2024. Prevista assunzione nei ruoli dell'Ente con decorrenza 01/09/2025.

2. N. 2 SPECIALISTA DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI. (sostitutivo)

Procedura: copertura di n. 1 posto mediante procedura concorsuale indetta dalla C.U.CO. della PV MB alla quale l'Ente aderisce, oppure mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

Copertura di n. 1 posto mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021

3. N. 1 COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (sostitutivo)

Procedura: copertura di n. 1 posto prioritariamente mediante *procedura di mobilità volontaria* ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i, oppure mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi

dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale, oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

4. N. 2 ISTRUTTORE DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI - AREA DEGLI ISTRUTTORI (sostitutivo)

Procedura: copertura di un posto mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

Copertura di n. 1 posto mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021

5. N. 1 ISTRUTTORE INFORMATICO - AREA DEGLI ISTRUTTORI (sostitutivo)

Procedura: copertura del posto mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

6. N. 1 AGENTE POLIZIA LOCALE - AREA DEGLI ISTRUTTORI (sostitutivo)

Procedura: copertura del posto mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

7. N. 1 SPECIALISTA DELLA POLIZIA LOCALE

Procedura: a conclusione del periodo di conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 c. 10 del CCNL FFL 2019/2021 di un Agente della Polizia Locale cessato dal servizio in data 30/09/2024, copertura del posto mediante procedura di Interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i. oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

8. N. 1 ISTRUTTORE TECNICO - AREA DEGLI ISTRUTTORI - da assegnare al Settore Sviluppo del territorio (sostitutivo)

Posti vacanti in dotazione organica.

Procedura: copertura del posto prioritariamente mediante *procedura di mobilità volontaria* ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i, oppure mediante procedura di interpello da elenco idonei ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n.80/21, oppure mediante procedura concorsuale oppure mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente approvata da altro Ente.

9. N. 1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO E DI SUPPORTO - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -

Procedura: copertura del posto mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021

10. N. 3 ISTRUTTORI DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI - AREA DEGLI ISTRUTTORI

Procedura: copertura dei posti mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021

11. N. 1 SPECIALISTA DEI PROCESSI AMMINISTRATIVO CONTABILI E DEI SERVIZI - AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.

Procedura: copertura del posto mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021

Le progressioni tra le Aree in deroga ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019/2021 sono contenute nel limite dello 0,55% del monte salari 2018 ammontante ad euro 11.665,02, come si dimostra dalla tabella sottostante:

PROGRESSIONE	COSTO ANNUO DELLA PROGRESSIONE
N. 1 PROGRESSIONE DA AREA DEGLI OPERATORI ALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€ 821,48
N. 3 PROGRESSIONI DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI AD AREA DEGLI ISTRUTTORI (€ 2.562,21 cad. uno)	€ 7.686,63
N. 1 PROGRESSIONE DA AREA DEGLI ISTRUTTORI AD AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAIONI	€ 1.978,42
TOTALE	10.486,53

CESSAZIONI.

- Dal 30/09/2025 (u.g.l.) cessazione per raggiungimento età pensionabile di N. 1 Operatore esperto - Collaboratore amministrativo e di supporto con rapporto di lavoro a tempo parziale 26h/settimanali.

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

Non è previsto alcun trattenimento in servizio come previsto dall'art. 1 c. 165 della L. n. 207 del 30/12/2024.

PROGRAMMAZIONE TRASFORMAZIONI RAPPORTO DI LAVORO.

E' prevista la spesa per le seguenti trasformazioni già disposte nell'anno 2024:

- TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO DI LAVORO da tempo parziale 18 ore settimanali a tempo parziale 32 ore settimanali di n. 1 Educatore - Area degli Istruttori - Settore servizi alla persona.
Tempo: dal 01/09/2024 e sino al 31/08/2025
- TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO DI LAVORO da tempo parziale 18 ore settimanali a tempo pieno 36 ore settimanali di n. 1 Operatore amministrativo e di supporto - Area degli Operatori esperti - Settore servizi alla persona.
Tempo: dal 01/09/2024 e sino al 31/08/2025
- TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO DI LAVORO da tempo parziale 22 ore settimanali a tempo parziale 30 ore settimanali di n. 1 Operatore addetto ai servizi di supporto - Area degli Operatori - Settore servizi alla persona.
Tempo: dal 01/09/2024 e sino al 31/08/2025

LAVORO FLESSIBILE (ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO, CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO, LAVORO INTERINALE, ECC.)

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato o tramite stipula di contatto di somministrazione di lavoro a tempo determinato con agenzia di lavoro interinale (art. 52 CCNL FF.LL. 2016/2018), oppure tramite l'applicazione dell'istituto dello scavalco di eccedenza ex art. 1 comma 557 L. 311/2004 e s.m.i., oppure tramite la stipulazione di convenzioni con altri Enti programmabili, è previsto quanto segue:

- n. 1 Agente di Polizia Locale - Area degli Istruttori - Utilizzo a tempo determinato di personale a tempo pieno di altro Ente (Scavalco di eccedenza art. 1 comma 557 L. 311/2004 e s.m.i. per un max di 12 ore settimanali) oppure mediante assunzione a tempo determinato per 6 mesi a tempo pieno - Settore Polizia Locale;
- n. 1 Specialista dei processi amministrativo contabili e dei servizi - Area dei Funzionari ed Elevate qualificazioni - con contratto di lavoro a tempo parziale 11 ore settimanali sino alla fine dell'anno educativo 2024/2025 tramite contratto di somministrazione con agenzia di lavoro interinale, per otto mesi;

E' prevista la spesa per la seguente assunzione:

- n. 1 unità ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 con rapporto di lavoro a tempo parziale 24 ore settimanali per la durata del mandato del Sindaco neo eletto. Il profilo professionale dell'unità in oggetto è di Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi - Area degli Istruttori.

La spesa per le suddette assunzioni rispetta il limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 pari a € 222.476,04.

Le assunzioni a tempo determinato saranno comunque subordinate al rispetto della vigente normativa in materia di assunzioni e spese di personale.

Per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato programmate potrà essere modificato il profilo professionale e l'area di inquadramento contrattuale nel rispetto del limite di spesa previsto.

Potranno essere previste in corso d'anno assunzioni per esigenze eccezionali e temporanee e/o sostitutive sopravvenute e al momento non preventivabili nel rispetto dei limiti di spesa e delle vigenti normative in materia di assunzioni di personale.

A tutto ciò si provvederà mediante l'applicazione delle vigenti fattispecie normative in materia di lavoro flessibile.

La spesa relativa a tali assunzioni, come si dimostra nel prospetto sottostante, rispetta il limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i..

Il calcolo sottostante è stato effettuato tenendo in considerazione quanto precisato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica con nota del 28/05/2012 indirizzata all'A.N.C.I., cioè che nella base di calcolo riferita all'anno 2009 vanno comprese tutte le fattispecie di lavoro flessibile richiamate dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 senza distinzione dei settori di riferimento.

SPESA SOSTENUTA ANNO 2009 ASSUNZ. TEMPO DET. E CO.CO.CO (ART. 9 C. 28 D.L. 78/2010)	
ASSUNZIONI A TEMPO DET.	€ 186.907,04
CO.CO.CO.	€ 35.569,00
TOTALE	€ 222.476,04

PREVISIONE DI SPESA ANNO 2025 ASSUNZ. TEMPO DETERMINATO	
n. 1 Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi – Area Istruttori – assunzione ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 con contratto a tempo parziale 24 ore settimanali	€ 22.440,00
n. 1 Agente di Polizia Locale Utilizzo a tempo determinato di personale a tempo pieno di altro Ente (Scavalco di eccedenza art. 1 comma 557 L. 311/2004 e s.m.i.)	spesa massima €17.850,00

per 12 h/settimanali per 6 mesi - oppure a tempo pieno per 6 mesi;	
n. 1 Specialista dei processi amm.tivo contabili e dei servizi - Area dei Funzionari ed Elevate qualificazioni - con contratto di lavoro a tempo parziale 11 ore settimanali sino alla fine dell'anno educativo 2024/2025 tramite contratto di somministrazione con agenzia di lavoro interinale - Settore Servizi alla persona. Anno 2025 previsione di spesa per 8 mesi	€ 7.600,00
TOTALE	€ 47.890,00

Potranno essere previste in corso d'anno proroghe alle assunzioni programmate ai sensi del D.Lgs. 81/2015 nonché ulteriori assunzioni per esigenze eccezionali e temporanee e/o sostitutive sopravvenute e al momento non preventivabili nel rispetto dei limiti di spesa e delle vigenti normative in materia di assunzioni di personale.

A tutto ciò si provvederà mediante l'applicazione delle vigenti fattispecie normative in materia di lavoro flessibile.

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - COPERTURA POSTI VACANTI.

Al momento non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

CESSAZIONI.

Dal 31/01/2026 (ugl) cessazione per raggiungimento età pensionabile di un Collaboratore amministrativo e di supporto - Area degli Operatori esperti - con rapporto di lavoro a tempo pieno.

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

Non è previsto alcun trattenimento in servizio come previsto dall'art. 1 c. 165 della L. n. 207 del 30/12/2024.

TRASFORMAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Non sono previste trasformazioni del rapporto di lavoro.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO.

E' prevista la spesa per la seguente assunzione:

- n. 1 unità ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 con rapporto di lavoro a tempo parziale 24 ore settimanali per 12 mesi con profilo di Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi - Area degli Istruttori.

La spesa per la suddetta assunzione rispetta il limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 pari a € 222.476,04.

La spesa relativa a tali assunzioni, come si dimostra nel prospetto sottostante, rispetta il limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i..

Il calcolo sottostante è stato effettuato tenendo in considerazione quanto precisato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica con nota del 28/05/2012 indirizzata all'A.N.C.I., cioè che nella base di calcolo riferita all'anno 2009 vanno comprese tutte le fattispecie di lavoro flessibile richiamate dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 senza distinzione dei settori di riferimento.

SPESA SOSTENUTA ANNO 2009 ASSUNZ. TEMPO DET. E CO.CO.CO	
(ART. 9 C. 28 D.L. 78/2010)	
ASSUNZIONI A TEMPO DET.	€ 186.907,04
CO.CO.CO.	€ 35.569,00
TOTALE	€ 222.476,04

PREVISIONE DI SPESA ANNO 2026 ASSUNZ. TEMPO DETERMINATO	
n. 1 Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi – Area Istruttori – assunzione ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 con contratto a tempo parziale 24 ore settimanali	€ 22.440,00
TOTALE	€ 22.440,00

Le assunzioni a tempo determinato saranno comunque subordinate al rispetto della vigente normativa in materia di assunzioni e spese di personale.

Potranno essere previste in corso d'anno altre assunzioni per esigenze eccezionali e temporanee e/o sostitutive sopravvenute e al momento non preventivabili nel rispetto dei limiti di spesa e delle vigenti normative in materia di assunzioni di personale.

A tutto ciò si provvederà mediante l'applicazione delle vigenti fattispecie normative in materia di lavoro flessibile.

ANNO 2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2027 al momento non è programmata alcuna assunzione a tempo indeterminato

CESSAZIONI

Al momento non sono previste cessazioni dal servizio.

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

Non è previsto alcun trattenimento in servizio come previsto dall'art. 1 c. 165 della L. n. 207 del 30/12/2024.

PROGRAMMAZIONE TRASFORMAZIONI RAPPORTO DI LAVORO E NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO.

Non sono previste trasformazione del rapporto di lavoro.

E' prevista la spesa per 1 unità ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 per 12 mesi con rapporto di lavoro a tempo parziale 24 ore settimanali **Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi - Area degli Istruttori.**

La spesa relativa a tali assunzioni, come si dimostra nel prospetto sottostante, rispetta il limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i..

Il calcolo sottostante è stato effettuato tenendo in considerazione quanto precisato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica con nota del 28/05/2012 indirizzata all'A.N.C.I., cioè che nella base di calcolo riferita all'anno 2009 vanno comprese tutte le fattispecie di lavoro flessibile richiamate dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 senza distinzione dei settori di riferimento.

SPESA SOSTENUTA ANNO 2009 ASSUNZ. TEMPO DET. E CO.CO.CO	
(ART. 9 C. 28 D.L. 78/2010)	
ASSUNZIONI A TEMPO DET.	€ 186.907,04
CO.CO.CO.	€ 35.569,00

TOTALE	€ 222.476,04

PREVISIONE DI SPESA ANNO 2027 ASSUNZ. TEMPO DETERMINATO	
n. 1 Istruttore dei processi amministrativo contabili e dei servizi – Area Istruttori – assunzione ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 con contratto a tempo parziale 24 ore settimanali	€ 22.440,00
TOTALE	€ 22.440,00

Potranno essere previste in corso d'anno altre assunzioni per esigenze eccezionali e temporanee e/o sostitutive sopravvenute e al momento non preventivabili nel rispetto dei limiti di spesa e delle vigenti normative in materia di assunzioni di personale.

A tutto ciò si provvederà mediante l'applicazione delle vigenti fattispecie normative in materia di lavoro flessibile.

Con riferimento al quadro normativo attualmente vigente (art. 1 comma 557 L. 296/2006 e s.m.i. , - art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 e s.m.i. , art. 6 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., D.M. 17/03/2020) non si rilevano impedimenti alla programmazione della copertura dei posti vacanti in dotazione organica come evidenziato nella presente Relazione.

Il limite di spesa di personale per l'anno 2025, calcolato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e s.m.i. ammontare a euro 2.670.379,69 inferiore rispetto a quello calcolato ai sensi dell'art. 1 comma 557 - quater della medesima Legge come risulta dal prospetto sottostante.

Limite di spesa ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 27/12/2006 N. 296 Triennio 2011/2013	Valore medio del triennio	Limite di spesa ai sensi dell'Art. 1 c. 557 L. 27/12/2006 N. 296 Bilancio di Previsione Anno 2025
ANNO 2011 € 3.384.020,58	€ 3.322.214,02	2.670.379,69
ANNO 2012 € 3.337.642,22		
ANNO 2013 € 3.244.979,25		

COMPATIBILITA' DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2025/2027 CON LE DISPONIBILITA' FINANZIARIE E VINCOLI DI BILANCIO.

Gli attuali stanziamenti del Bilancio 2025/2027 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), per le annualità 2025, 2026 e 2027, come determinata ai sensi del DPCM 17.03.2020, ammontano a quanto segue:

ANNO 2025

Titolo 1 - Spese correnti - Macroaggregato 101 - Reddito da lavoro dipendente: € 3.193.353,39 che risulta essere inferiore al valore massimo indicato nella tabella di cui sopra pari a € 3.243.552,77 anche senza tener conto delle spese escluse dal computo.

ANNO 2026

Titolo 1 - Spese correnti - Macroaggregato 101 - Reddito da lavoro dipendente: € 3.082.250,00 che risulta essere inferiore al valore massimo indicato nella tabella di cui sopra pari a € 3.243.552,77 anche senza tener conto delle spese escluse dal computo.

ANNO 2027

Titolo 1 - Spese correnti - Macroaggregato 101 - Reddito da lavoro dipendente: € 3.082.250,00 che risulta essere inferiore al valore massimo indicato nella tabella di cui sopra pari a € 3.243.552,77 anche senza tener conto delle spese escluse dal computo.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità”.
- Art. 57 D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro -
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità.
- D.Lgs. 5/2010 “Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego”.
- Art. 21 L. 183 del 04/11/2010 “ Collegato Lavoro”.
- Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” emanata nel mese di Giugno 2019 dal Ministro della Funzione Pubblica.
- Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” – PCM DFP DPO del 06/10/2022.
- Direttiva “Superamento violenza contro le donne” emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 29/11/2023.
- Deliberazione GC n. 112 del 03/07/2023 “Approvazione Regolamento Lavoro Agile”.

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” e s.m.i. riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

L’art. 21 della L. 183/2010 prevede l’istituzione di un “Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il Ministero della Funzione Pubblica nel mese di Giugno 2019 ha emanato la circolare n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle P.A.” con la quale ha indicato concrete linee di azione alle quali si devono attenere le P.A. per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone e puntualizzato il ruolo che devono rivestire i CUG.

Le linee di azione a cui si devono attenere le Amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la suddetta direttiva propone sono:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni (linea di azione 3.1)
- piani triennali di azioni positive (linea di azione 3.2)
- politiche di reclutamento e gestione del personale (linea di azione 3.3)
- organizzazione del lavoro (linea di azione 3.4)
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (linea di azione 3.5)

Da ultimo si richiama Direttiva “Superamento violenza contro le donne” emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 29/11/2023 che prevede azioni per la cultura del “rispetto”.

Il Comune di Villasanta, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa comunitaria e nazionale precitata, intende promuovere azioni positive al fine di assicurare la piena realizzazione di pari opportunità fra i propri dipendenti, prevedendo o rimuovendo qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, età, handicap o tendenze sessuali.

A tal fine ha elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive come strumento operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

L’organico del Comune di Villasanta è caratterizzato da una forte presenza femminile (69,01%), la struttura organizzativa non presenta quindi una situazione di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

A tal fine si intende consolidare quanto già realizzato in passato, nonché estendere ulteriormente le azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra le esigenze familiari e le aspettative professionali dei dipendenti, senza differenze di genere.

IL COLLEGAMENTO CON IL CICLO DELLE PERFORMANCE

La direttiva ministeriale n. 2/2019 prevede che il Piano triennale delle Azioni Positive rileva ai fini della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente Responsabile.

Nel Documento Unico di Programmazione sezione strategica 2024/2029 sezione operativa 2025/2027 approvato con deliberazione di C.C. n. 84 del 23/12/2024 **l'Area strategica** "Un altro passo avanti nella Governance" è declinata nel seguente **indirizzo strategico**:

" Significa che abbiamo l'obiettivo di migliorare la qualità stessa della macchina comunale. Investire sul funzionamento del nostro Comune, ottimizzandone le risorse, avrà un impatto positivo sulla capacità dell'Amministrazione di rispondere in modo più efficace e tempestivo ai bisogni della comunità locale".

Gli indirizzi strategici hanno la funzione di guidare la successiva definizione di obiettivi strategici ed operativi che si sviluppano in obiettivi esecutivi contenuti nella Sezione Performance del P.I.A.O.

Nello specifico all'indirizzo strategico precitato è collegato alla Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione - il seguente **obiettivo strategico**: " *Promuovere lo sviluppo dei settori e dei relativi servizi erogati dal Comune sulla base dei valori enunciati nel programma di mandato (partecipazione e inclusione, responsabilità e trasparenza, legalità, sana gestione finanziaria e lotta all'evasione, innovazione sviluppo delle risorse umane, sostenibilità e coesione sociale).*

A tale obiettivo strategico, per quanto rileva ai fini del presente Piano, è collegato il seguente **obiettivo operativo**:

- Programma 10: Rivisitare gli assetti organizzativi e promuovere un'efficace programmazione e gestione delle risorse umane. Promuovere il benessere organizzativo e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per l'attuazione di quanto sopra nella SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE - DEL P.I.A.O. 2025 /2027, di cui il presente documento ne costituisce parte, si prevede il seguente obiettivo esecutivo di PEG (performance individuale) assegnato a tutti i settori **Valorizzazione delle risorse umane attraverso percorsi di formazione e riqualificazione** al quale si rinvia per maggior dettaglio di azioni, indicatori, target, personale assegnato.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

1. Suddivisione per categorie (uomini e donne all'01/01/2025).

L'analisi dell'attuale situazione dell'organico dell'Ente, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Area	Posti coperti	Donne	Uomini	%donne	%uomini
Operatori	2	1	1	50,00%	50,00%
Operatori esperti	15	10	5	66,67%	33,33%
Istruttori	35	27	8	75,00%	25,00%
Funzionari ed E.Q.	18	11	7	61,11%	38,89%
Segretario Generale	1	0	1	0,00%	100,00%
TOT.	71	49	22	69,01%	30,99%

Il 69,01 % del personale è composto da donne, distribuite su tutte le Aree.

	Donne	Uomini
Lavoratori con funzioni di responsabile con attribuzioni di funzioni di cui all'art. 107 – commi 2 e 3 – del D.Lgs. 267/2000	4	3

Si dà, quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore ai due terzi.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

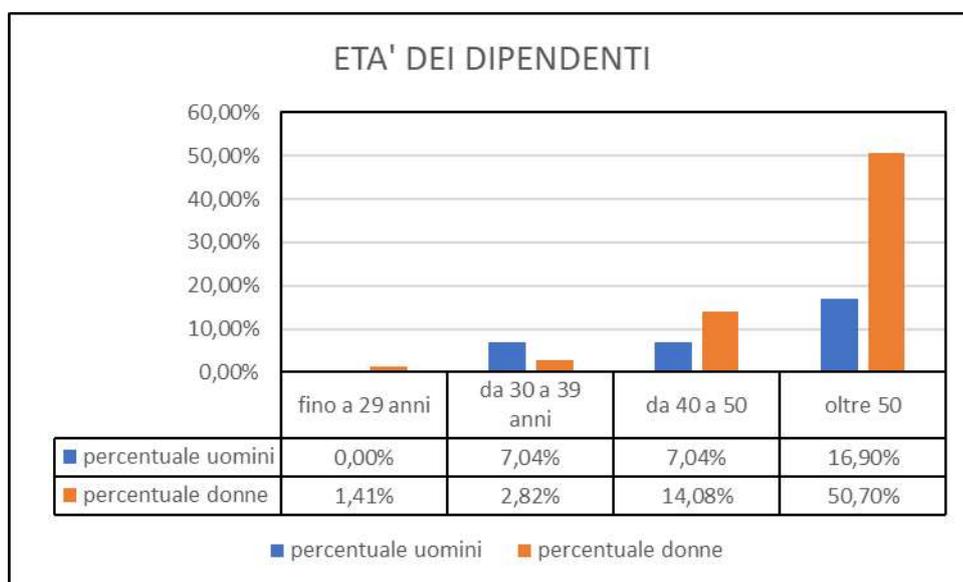
www.comune.villasanta.mb.it

2. Età dei dipendenti.

Come si evince dai dati sottoriportati l'età media dei dipendenti ha superato i 50 anni (67,70% dei dipendenti ha più di 50 anni).

Questi dati sono in linea dei corrispettivi rilevati a livello nazionale ed esposti nel corso del Forum P.A. 2023 svoltosi nel corso del mese di Maggio 2023 dai quali risulta che l'età media dei dipendenti della Pubblica Amministrazione è pari a 50,7 anni (nel 2001 era pari a 44,2 anni).

fasce di età	uomini	donne	percentuale uomini	percentuale donne
fino a 29 anni	0	1	0,00%	1,41%
da 30 a 39 anni	5	2	7,04%	2,82%
da 40 a 50	5	10	7,04%	14,08%
oltre 50	12	36	16,90%	50,70%
totali parziali	22	49	30,99%	69,01%
tot. Uom.				
Donne	71			





Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

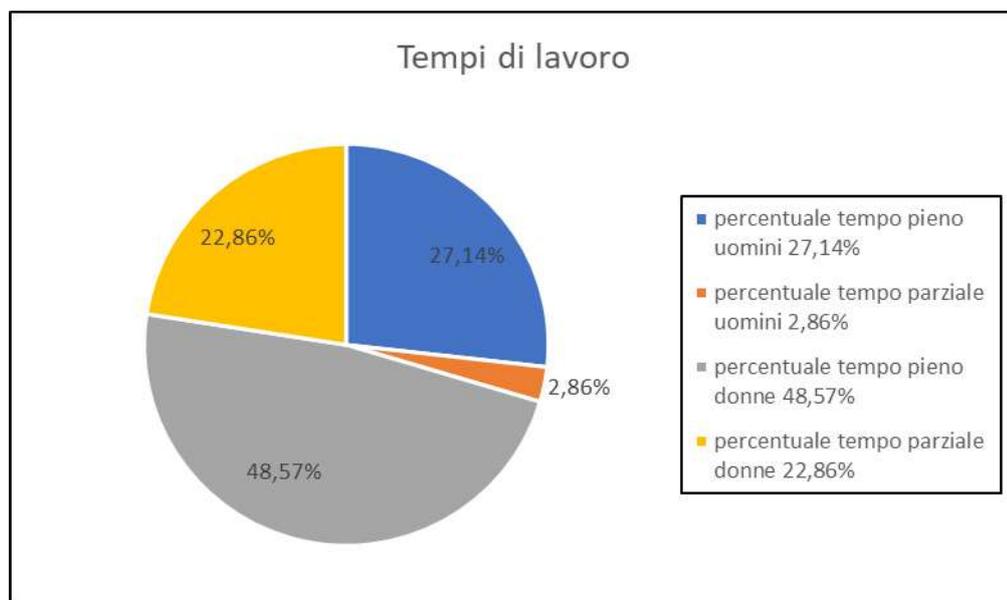
e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

3. Tempi di lavoro.

La situazione relativa al rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, suddivisa fra uomini e donne, rileva che, con riferimento al totale del personale, le donne prevalgono fra coloro che usufruiscono dell'orario di lavoro a tempo parziale, che invece per gli uomini è rarissimo.



OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune di Villasanta, dopo aver analizzato il contesto di riferimento e le linee di azione di cui alla Circolare Ministeriale n. 2/2019, intende favorire l'adozione delle misure di seguito riportate che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Gli obiettivi e le Azioni descritte sono in continuo divenire, l'attuale rappresentazione è quindi da considerarsi "in progress" e aggiornabile ogni anno a seguito del verificarsi di nuove opportunità, nuovi bisogni, emergenze organizzative e nuove strategie. Per ogni singolo obiettivo sono previsti Indicatori, Target, Attori coinvolti, Beneficiari e Risorse economiche al fine di facilitare nonché garantire il monitoraggio e la relazione annuale CUG.

<u>OBIETTIVO</u> <u>n. 1</u>	<i>Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.</i>
Azioni	<p>1. Commissioni Concorsi. (Linea di azione 3.3 direttiva 2/2019) In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di entrambi i sessi. Per specifiche professionalità prevedere la presenza nelle commissioni di concorso di psicologa o psicologo del lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni regolamentari.</p> <p>2. Bandi di concorso pubblico o di selezione del personale. (Linea di azione 3.1 e 3.2 direttiva 2/2019) Nei Bandi di concorso pubblico o di selezione finalizzati all'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione. Qualora il differenziale tra i generi presenti nell'Amministrazione in relazione alla qualifica oggetto di concorso sia superiore al 30% si applica il titolo di preferenza – a parità di titoli e merito – in favore del genere meno rappresentato.</p> <p>3. Progressione della carriera. (Linea di azione 3.1 direttiva 2/2019) Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale, nè nella attribuzione di particolari responsabilità ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.</p> <p>4. Formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale. (Linea di azione 3.5 direttiva 2/2019) Il Comune di Villasanta curerà la formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare la crescita professionale del personale dipendente considerata elemento fondamentale per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Al fine di facilitare la formazione professionale delle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la loro partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad es. corsi di mezza giornata anziché giornata intera), laddove possibile sempre con la modalità e-learning. In caso di mutamenti normativi e organizzativi, di nuove assunzioni o al rientro in</p>



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

	<p>servizio dopo lunghi periodi di assenza (es. maternità) saranno adottate iniziative finalizzate all'aggiornamento professionale anche mediante risorse interne (AGE MANAGEMENT), nonché iniziative finalizzate alla conoscenza dell'organizzazione del lavoro nel nuovo Settore di assegnazione (in caso di mobilità interna o nuova assunzione), oppure dei cambiamenti attuati nell'organizzazione durante l'assenza. Per tutto il personale viene privilegiata la fruizione di percorsi formativi con modalità E – LEARNING.</p> <p>Il Comune, senza discriminazioni tra uomini e donne, tiene conto della professionalità e delle aspirazioni dei propri dipendenti nei percorsi di ricollocazione presso altri Uffici/Servizi e valutando, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.</p> <p>5. Benessere organizzativo. (Linea di azione 3.4 direttiva 2/2019)</p> <p>Il Comune di Villasanta promuoverà in collaborazione con il C.U.G., azioni volte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente, previa analisi dei risultati emersi da apposita indagine conoscitiva effettuata nell'anno 2024.</p>
Indicatori e Target	<p>a. Garantire nel triennio almeno un intervento formativo in materia di pari opportunità, contrasto alla violenza contro le donne, diversità ed inclusione. Target: Realizzato/Non realizzato</p> <p>b. Monitoraggio annuale delle azioni 1) 2) 3) 4) Target: Realizzato/ Non realizzato</p> <p>c. Proporre nel triennio almeno una azione per il miglioramento del clima organizzativo in base all'analisi effettuata nel 2024. Target: Realizzato/Non realizzato</p>
Attori coinvolti	Personale dell'Ente assegnato all'Ufficio personale e Organizzazione
Beneficiari	Candidati concorsi pubblici – Personale dipendente dell'Ente
Risorse economiche	Stanzamenti di Bilancio destinati alla formazione
<u>OBIETTIVO</u> <u>n. 2</u>	<i>Favorire la conciliazione tra tempo di vita e tempo lavorativo.</i>
Azioni	<p>1. Orario di lavoro. (Linea di azione 3.4 direttiva 2/2019)</p> <p>Si prevede la messa a sistema di strumenti normativi e organizzativi interni volti a diffondere e favorire la flessibilità.</p> <p>Ferma restando la disciplina dei contratti collettivi di lavoro del comparto di appartenenza, sarà garantita la flessibilità dell'orario di entrata nelle giornate lavorative. Inoltre al fine di consentire alle donne lavoratrici e ai padri lavoratori la conciliazione fra vita professionale e impegni di carattere familiare sarà concessa , compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'orario di apertura al pubblico dei</p>



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

servizi, una maggiore flessibilità con possibilità di articolazioni differenziate delle varie fasce rispetto a quella della generalità dei lavoratori, qualora sussistano eccezionali ed oggettivi motivi di natura personale o familiare debitamente motivati. Inoltre potranno essere consentite deroghe agli orari di lavoro vigenti, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto delle vigenti normative nazionali e contrattuali in materia, in presenza di casi eccezionali e debitamente motivati e documentati/autocertificati.

Verrà effettuato un monitoraggio annuale in ordine all'efficacia delle azioni in materia di orario di lavoro.

2. Comunicazione. (Linea di azione 3.4 direttiva 2/2019)

La Intranet viene considerata e concepita quale network di persone che lavorano insieme e che costituiscono una comunità organizzata attraverso la quale viene favorita la circolarità di tutte le informazioni utili al personale dell'Ente e agli Amministratori.

In particolare è garantito il costante aggiornamento sulla Intranet comunale delle schede nella sezione "Personale" relative alle tipologie di permessi/congedi previsti dalle vigenti norme contrattuali e di legge per lavoratori disabili, invalidi, che assistono familiari con disabilità, nonché per neo papà e neo mamme.

3. Disciplina del part time. (Linea di azione 3.4 direttiva 2/2019)

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, sarà assicurata attenzione e sostegno a favore di dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle oggettive necessità di accudire i figli minori o familiari in situazione di disagio.

4. Lavoro agile. (Linea di azione 3.4 direttiva 2/2019)

Rilevare i dati relativi al lavoro agile e al suo sviluppo. Implementazione del contingente di personale adibito a funzioni smartabili ammissibile al lavoro agile.

5. Servizio asilo nido. (Linea di azione 3.5 direttiva 2/2019).

Tra i non residenti è garantita la precedenza nella graduatoria dell'Asilo Nido Comunale, ai figli dei dipendenti comunali, al fine di facilitarne l'inserimento e la conciliazione dei tempi di vita e lavorativi.

	<p>servizi, una maggiore flessibilità con possibilità di articolazioni differenziate delle varie fasce rispetto a quella della generalità dei lavoratori, qualora sussistano eccezionali ed oggettivi motivi di natura personale o familiare debitamente motivati. Inoltre potranno essere consentite deroghe agli orari di lavoro vigenti, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto delle vigenti normative nazionali e contrattuali in materia, in presenza di casi eccezionali e debitamente motivati e documentati/autocertificati.</p> <p>Verrà effettuato un monitoraggio annuale in ordine all'efficacia delle azioni in materia di orario di lavoro.</p> <h3>2. Comunicazione. (Linea di azione 3.4 direttiva 2/2019)</h3> <p>La Intranet viene considerata e concepita quale network di persone che lavorano insieme e che costituiscono una comunità organizzata attraverso la quale viene favorita la circolarità di tutte le informazioni utili al personale dell'Ente e agli Amministratori.</p> <p>In particolare è garantito il costante aggiornamento sulla Intranet comunale delle schede nella sezione "Personale" relative alle tipologie di permessi/congedi previsti dalle vigenti norme contrattuali e di legge per lavoratori disabili, invalidi, che assistono familiari con disabilità, nonché per neo papà e neo mamme.</p> <h3>3. Disciplina del part time. (Linea di azione 3.4 direttiva 2/2019)</h3> <p>Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, sarà assicurata attenzione e sostegno a favore di dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle oggettive necessità di accudire i figli minori o familiari in situazione di disagio.</p> <h3>4. Lavoro agile. (Linea di azione 3.4 direttiva 2/2019)</h3> <p>Rilevare i dati relativi al lavoro agile e al suo sviluppo. Implementazione del contingente di personale adibito a funzioni smartabili ammissibile al lavoro agile.</p> <h3>5. Servizio asilo nido. (Linea di azione 3.5 direttiva 2/2019).</h3> <p>Tra i non residenti è garantita la precedenza nella graduatoria dell'Asilo Nido Comunale, ai figli dei dipendenti comunali, al fine di facilitarne l'inserimento e la conciliazione dei tempi di vita e lavorativi.</p>
Indicatori e target	<p>a. Monitoraggio e analisi del trend su n. attivazioni di posizioni di lavoro agile – Confronto dato 2023/2024 e totale dipendenti. Target: Effettuato/non effettuato</p> <p>b. Pubblicazione sulla Intranet di n. 2 circolari /notizie all'anno Target: Pubblicate/Non pubblicate</p>
Attori coinvolti	Personale dell'Ente assegnato all'Ufficio personale e Organizzazione, , al Settore servizi alla Persona.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Beneficiari	Personale dipendente dell'Ente - Cittadini
Risorse economiche	Non sono previsti oneri a carico del Bilancio
<u>OBIETTIVO</u> <u>n. 3</u>	Promuovere la cultura di genere e la cultura del rispetto
Azioni	<p>1. Comunicazione temi pari opportunità. (Linea di azione 3.5 direttiva 2/2019) Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità attraverso il sito internet dell'Ente.</p> <p>2. Diffusione Piano Azioni Positive (Linea di azione 3.5 direttiva 2/2019). Pubblicazione e diffusione del Piano Azioni Positive attraverso la Intranet aziendale.</p> <p>3. Valorizzazione del C.U.G. (Linea di azione 3.6 direttiva 2/2019 – direttiva Ministro Pubblica Amministrazione del 29/11/2023) Promuovere la conoscenza delle attività del C.U.G. e delle relative proposte. Sostenere il suo funzionamento anche per le finalità di cui alla Direttiva 29/11/2023).</p>
Indicatori e Target	<p>a. Aggiornamento costante sezione dedicata ai temi delle pari opportunità sul sito internet dell'Ente e sulla sezione intranet dedicata al benessere organizzativo. Target: Aggiornata/Non aggiornata</p> <p>b. Pubblicazione e diffusione del P.A.P. entro 30 gg. dalla data di approvazione da parte della G.C. Target: Pubblicato/Non pubblicato</p> <p>c. Fruizione da parte dei componenti del CUG di intervento formativo finalizzato ad acquisire competenze necessarie a svolgere al meglio il ruolo Target : Realizzato/Non realizzato</p> <p>d. Divulgazione a lavoratrici e lavoratori della P.A. per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne – Pubblicazione sul sito istituzionale e quello del CUG del n. verde 1522- Prevedere iniziative formative per dipendenti Target : Realizzato /Non realizzato</p>
Attori coinvolti	CUG - Personale dell'Ente assegnato all'Ufficio Relazioni con il Pubblico e all'Ufficio Personale e Organizzazione
Beneficiari	Personale dipendente dell'Ente – Cittadini – Componenti CUG
Risorse economiche	Stanziamanti di Bilancio destinati alla formazione



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Disposizioni Finali

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti, pareri, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni agli eventuali problemi riscontrati, in modo da poter procedere, nel corso del triennio di riferimento e alla sua scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti gli attori e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità e motivazione dei singoli attori di dare contenuto e coerenza all'iniziativa previste.