ALLEGATO A

COMUNE DI PRIVERNO
PROVINCIA DI LATINA (LT)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

(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)

Approvato con Deliberazione G. C. n. 25 del 31/03/2025

Sommario

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI 3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 5
2.1. Sottosezione VALORE PUBBLICO 5
2.2. Sottosezione PERFORMANCE 5
2.3. Sottosezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 5
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 6
3.1. Sottosezione STRUTTURA ORGANIZZATIVA 6
3.2 Sottosezione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 7
3.3 Sottosezione PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 8
SEZIONE 4. MONITORAGGIO 20

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di: Priverno **Indirizzo: Piazza Giovanni XXIII - 04015 - Priverno (LT) - Italia** **Codice fiscale: 80005330594** **Partita IVA: 01308200599** **Codice iPA: G698** **Sindaco: Anna Maria Bilancia** **Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 47** **Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 13.789** **Telefono: 0773912209** **Sito internet: www.comune.priverno.latina.it** **PEC: protocollo.priverno@pec.it** **E-mail: info@comune.priverno.latina.it**

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "*Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi*" e"*Regolamento sui Controlli Interni*". Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei *target* attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente:

Linee Programmatiche di Mandato

2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;

3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta comunale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento.

2.1. Sottosezione VALORE PUBBLICO

Per quanto concerne la sottosezione relativa al "Valore pubblico", si fa riferimento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 30.07.2024 e la relativa nota di aggiornamento di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 23.12.2024 integralmente consultabili ai seguenti link:

delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 30.07.2024 - Approvazione DUP

delibera di Consiglio n. 40 del 23.12.2024 - Approvazione Nota di Aggiornamento al DUP

2.2. Sottosezione PERFORMANCE

Con riferimento alla sottosezione "Performance" si fa riferimento al Piano Esecutivo di Gestione: Piano della Performance e Piano dettagliato degli Obiettivi 2025-2027, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 16.01.2025 e il relativo ALLEGATO 1, a cui si rimanda attraverso il seguente link:

delibera di Giunta n.7 del 16.02.2025 - Approvazione PEG 2025-2027

2.3. Sottosezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

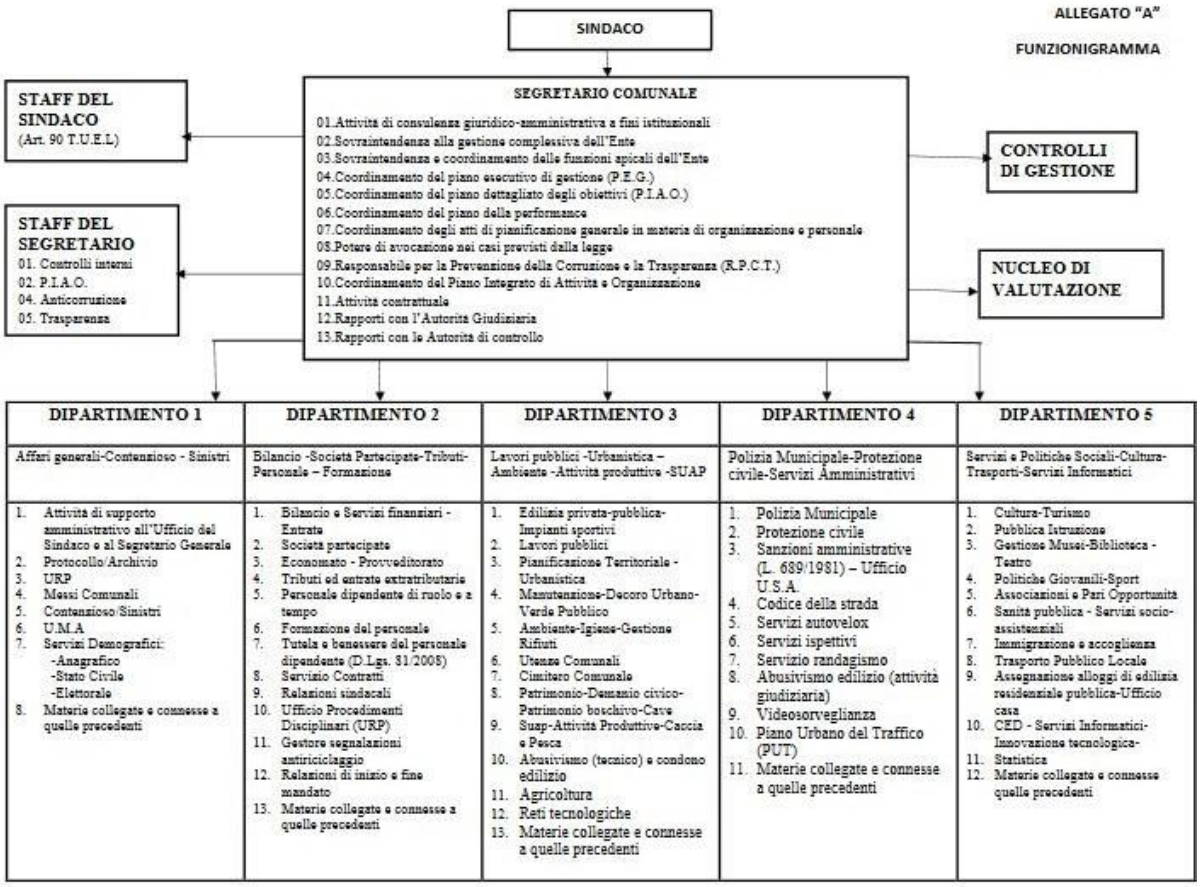
Con riferimento alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" si rinvia alla deliberazione di Giunta comunale nr. 03 del 14 gennaio 2025 di **conferma per l'anno 2025** del PTPCT 2023/2025 ai sensi del Piano Anticorruzione approvato dall'ANAC con Deliberazione nr. 7 del 17 gennaio 2023

delibera di Giunta n. 3del 14.01.2025 - Conferma PTPTC

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Sottosezione STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 05.07.2022, recante "*regolamento degli uffici e dei servizi – adeguamento normativo*", di cui si riporta di seguito l'ALLEGATO A - FUNZIONIGRAMMA:



3.2 Sottosezione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il PIAO ha introdotto delle novità anche con riferimento al Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA), disciplinato dall'art. 14, comma 1, della legge 124/2015, oggi confluito all'interno del suddetto documento. Tale sezione, in conformità all'art. 4, comma 1, lettera b) del DPCM n. 132 del 30.06.2022, deve indicare "*in coerenza con la definizione degli istituto del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione*".
In particolare, il suddetto Piano deve prevedere:

1. che l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporti alcun pregiudizio e riduzione del servizio per gli utenti;
2. la previsione di un'adeguata rotazione del personale nello svolgimento del lavoro secondo tale modalità, assicurando al contempo la prevalenza del lavoro in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento volto a dotare l'amministrazione degli strumenti tecnologici necessari a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;
4. se presente, la previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato;
5. l'adozione dei provvedimenti necessari al fine di dotare il personale della strumentazione tecnologica e digitale per poter adeguatamente svolgere la prestazione lavorativa.

Il lavoro agile è disciplinato dalla legge 81/2017 e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al comparto delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022, lo definisce al Titolo VI – "Lavoro a distanza", art. 63 come "*una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità*". Il successivo comma 2 del medesimo articolo sottolinea come tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato debba essere disciplinata da ciascun Ente attraverso un Regolamento ed accordo tra le parti.
Sulla base di quanto detto, l'Amministrazione riconosce il diritto dei lavoratori ad accedere a tale istituto, rimandando alla deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 15.03.2022 e al relativo ALLEGATO A il quale si richiama integralmente, recante "*misure organizzative per il ricorso al lavoro agile*", per quanto concerne le modalità operative di tale istituto.

delibera di Giunta n.23 del 15.03.2022

3.3 Sottosezione PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano del fabbisogno di personale disciplinato dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001 è confluito, a partire dal 2023, nel Piano Integrato di attività ed organizzazione – PIAO, introdotto con l'articolo 6 del Decreto-legge 80/2021, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n.113.

Tale documento, che si posiziona a valle del processo di programmazione dell'Ente, è volto a stabilire le tempistiche e le modalità di reclutamento del personale al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Con riferimento al nuovo dettato normativo sopra richiamato, in tale sottosezione viene esposto il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2025-2027 definito dal Comune di Priverno in coerenza con le indicazioni stabilite nel DUP, che si considera approvato contestualmente al presente piano.

In tale sede, prima di illustrare nel dettaglio i contenuti del Piano, risulta opportuno procedere con l'esposizione del quadro normativo di riferimento, costituito, in particolare, dalle seguenti norme:

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, il quale ha stabilito che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 91, comma 1, del D.lgs. 267/2000 che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999;
- l'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 il quale sancisce che, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997;
- gli articoli 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 75/2017, che disciplinano rispettivamente l'organizzazione degli uffici e il Piano triennale dei fabbisogni di personale e la definizione delle linee di indirizzo;
- il DPCM del 08.05.2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*";
- l'art. 52, comma 1-bis del d.l.gs 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, convertito in Legge 113 del 06/08/2021, che dispone in materia di progressioni di carriera tra le aree di inquadramento (c.d. "verticali") del personale del comparto pubblico;
- il comma 6 dell'articolo 13 del CCNL 2019-2021 il quale prevede che in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31/12/2025, la progressione tra le aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata allo stesso CCNL; e il comma 8 del

medesimo articolo sopra citato il quale dispone che le progressioni cosiddette "in deroga" possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi della Legge di Bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale del comparto;

- il D.lgs. n. 75/2017, con cui il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.
- l'art. 20 del D.lgs. 75/2017, come da ultimo modificato dall'art. 6 del Decreto Legge 198/2022 convertito con modificazioni dalla Legge 14/2023 che definisce i criteri per la stabilizzazione del personale precario della Pubblica Amministrazione
- l'art. 16 comma 1-quater del Decreto Legge 113 del 2016, convertito in Legge n. 160/2016, che esclude dalle limitazioni previste all'art. 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010 le spese per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1, del testo unico di cui al Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per l'Umbria n. 84/2017 PAR, dalle quali si desume che le assunzioni a tempo determinato riguardanti l'art. 110 comma 1 hanno uno specifico regime, con limiti assunzionali propri, e che pertanto, non sono assoggettabili ai limiti imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito con Legge n. 122/2010;
- le linee guida per gli organi di revisione degli enti locali approvate dalla Sezione delle autonomie, con delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR ("*Linee guida e relativi questionari per gli organi di revisione economico finanziaria egli enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 166 e seguenti della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Rendiconto della gestione 2014*"), che prevedono l'esclusione delle "*spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al codice della strada*" dal calcolo della spesa di personale rilevante ai fini del rispetto della previsione di cui all'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006;
- la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna n. 130/2015/PAR che prevede che "*la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, dev'essere esclusa dal calcolo del limite per il lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010*";
- la Legge n. 178/2020 (Legge di bilancio 2021) la quale ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni (LEP) di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti, prevedendo uno specifico contributo statale per l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali finalizzato al potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali;
- l'art. 33 comma 2 del Decreto Legge n. 34/2019 che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali degli enti locali, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", pubblicato sulla gazzetta ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, che ha introdotto quale strumento da seguire per l'assunzione a tempo indeterminato del personale il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti al netto del fondo

crediti di dubbia esigibilità, sulla base di specifiche soglie definite per fasce demografiche;

- la circolare della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 che ha definito i criteri applicativi del suddetto DPCM 17 marzo 2020.

Per la pianificazione dei fabbisogni del personale si è tenuto conto, inoltre, che:

- ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 non emergono situazioni di esubero di personale.

Verificato che, in coerenza con le regole stabilite dal richiamato articolo 33, comma 2 del D. L. 34/2019, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto della gestione degli anni 2021,2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE riferito all'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, come da prospetti di calcolo di seguito esposti:

1. Il rapporto spesa del personale/entrate correnti per il Comune di Priverno è pari al 16,53%. Tale valore risulta più basso rispetto al valore soglia massimo pari al 27%, ciò consente ai comuni che si collocano al di sotto di tale valore di 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, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al citato valore soglia, così come stabilito dall'art. 4, comma 2 del DPCM 17 marzo 2020.

CALCOLO MEDIA ENTRATE CORRENTI NETTE				
Entrate correnti	**2021**	**2022**	**2023**	**Media del triennio**
Titolo 1	€ 4.761.539,97	€ 5.215.693,99	€ 5.544.233,48	€ 5.173.822,48
Titolo 2	€ 8.073.997,38	€ 7.721.956,90	€ 8.238.593,75	€ 8.011.516,01
Titolo 3	€ 2.812.214,06	€ 2.928.913,40	€ 2.118.185,53	€ 2.619.771,00
Totale entrate correnti	**€ 15.647.751,41**	**€ 15.866.564,29**	**€ 15.901.012,76**	**€ 15.805.109,49**
FCDE ultima annualità			€ 635.000,00	
Media entrate correnti nette				**€ 15.170.109,49**

SPESA DEL PERSONALE	
Spesa del personale 2018 macroaggregato 101 e 103 (rendiconto 2018)	**€ 2.160.037,16**
Spesa del personale 2023 macroaggregato 101 e 103 (rendiconto 2023)	**€ 2.507.560,43**
Proiezione spesa del personale 2025 complessiva	**€ 2.858.470,77**
Proiezione spesa del personale 2026 complessiva	**€ 2.827.653,38**
Proiezione spesa del personale 2027 complessiva	**€ 2.764.264,68**

FASCIA DEMOGRAFICA DI RIFERIMENTO - SOGLIE %		
Fascia demografica	**Soglia limite**	**Soglia di rientro**
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	**27,00%**	**31,00%**

SPESA MASSIMA TEORICA	
Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica	**€ 4.095.929,56**
Incremento massimo rispetto alla spesa 2023	**€ 1.588.369,13**

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DI PERSONALE AI SENSI DEL D.L. 34/2019					
DATI GENERALI	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER	TURN OVER UTILIZZATO	ANNO
	13906	F			2025

VALORI FINANZIARI	**SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2023 MACROAGGRGATO 101 e 103**	2.507.560,43	
	SPESA PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 MACROAGGREGATO 101 e 103	2.160.037,16	
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 3 ANNI PRECEDENTI (2021)	15.647.751,41	MEDIA
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2 ANNI PRECEDENTI (2022)	15.866.564,29	15.805.109,49
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ULTIMO ANNO (2023)	15.901.012,76	
	FCDE ASSESTATO SU BILANCIO DI PREVISIONE 2023	635.000,00	
	ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	**15.170.109,49**	

CALCOLO % SPESA PERSONALE/MEDIA ENTRATE	**16,53%**	

CALCOLO LIMITE SPESA (Tabella 1, art. 4 DPCM 17.03.2020)	**4.095.929,56**	**27,00%**

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DEL PIANO ASSUNZIONALE	**Spesa prevista anno 2025**	**2.858.470,77**
	Spesa prevista anno 2026	**2.827.653,38**
	Spesa prevista anno 2027	**2.764.264,68**
	Limite di Spesa (tabella 1, art. 4 DPCM 17.03.2020)	**4.095.929,56**

2. la spesa massima consentita, applicando la percentuale stabilita per la fascia demografica del Comune di Priverno, risulta pari a Euro 4.095.929,56, che confrontata con il totale della spesa di personale del rendiconto relativo all'anno 2023 (pari a Euro 2.507.560,43) comporta un'espansione di spesa potenziale pari a Euro 1.588.369,13, come evidenziato nella tabella seguente;

CALCOLO SPESA TEORICA DEL PERSONALE		
Spesa del personale in servizio rendiconto anno 2023, determinata ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17 marzo 2020	(+)	€ 2.507.560,43
Incremento massimo potenziale di spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto al 2023	(+)	€ 1.588.369,13
Spesa teorica calcolata in misura pari al 27,00 % della media delle entrate correnti 2021-2023, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2023	(=)	**€ 4.095.929,56**

Il piano triennale del fabbisogno di personale per le annualità 2025-2027 si compone delle seguenti azioni.

2025:

Tempo Indeterminato:

- assunzione di n.1 agente di polizia locale, full time, dal 01/06/2025 (ex cat. C);
- estensione part time da 30 a 35h settimanali di n. 1 operatore esperto dal 01/02/2025 per Ufficio Tecnico (ex cat. B2);
- estensione part time da 30 a 35h settimanali di n.1 operatore esperto dal 01/02/2025 per Comando Polizia Locale (ex cat. B2);
- assunzione di n.2 istruttori amministrativo-contabili mediante scorrimento graduatoria, full time, dal 01/06/2025 (ex cat. C);
- assunzione di n.1 funzionario amministrativo-contabile mediante scorrimento graduatoria, full time, dal 01/06/2025 (ex cat. D).

Tempo determinato:

- incremento ore Staff Sindaco (ex art. 90 TUEL) da 18 a 30h settimanali per un'unità dal 01/02/2025 (ex cat. D);
- proroga di un anno fino al 31/12/2025 del contratto a tempo determinato di n.1 funzionario per Dipartimento 5 (Servizi Sociali), part time 12h (ex cat. D3) – Scavalco D'Eccedenza Ex Art. 1 C. 557 Della L. 311/2004 E S.M.I;

- assunzione con contratto a tempo determinato di n.1 funzionario ex art. 110 TUEL per Dipartimento 2 – Finanziario, full time dal 17/02/2025 (ex cat. D);
- acquisizione di n.7 lavoratori interinali dell'area Operatori esperti a partire dal 01/01/2025 (ex cat. B);
- assunzione di n. 1 figura professionale Pedagogista Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex cat. D1), full time a tempo determinato dal 01/09/2025 per tre anni, a valere sulle risorse di cui al "PN Inclusione e lo□a alla povertà 2021-2027", giusta assegnazione avvenuta con Decreto direttoriale n. 40 del 14703/2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie.

2026:

Tempo Indeterminato:

- assunzione di n. 1 agente di polizia locale, full time, dal 01/01/2026 (ex cat. C).

Tempo determinato:

- proroga di un anno fino al 31/12/2026 del contratto a tempo determinato di n.1 funzionario per Dipartimento 5 (Servizi Sociali), part time 12h (ex cat. D3) – Scavalco D'Eccedenza Ex Art. 1 C. 557 Della L. 311/2004 E S.M.I;
- proroga fino al 31/12/2026 del contratto a tempo determinato di n.1 funzionario ex art. 110 TUEL per Dipartimento 2 – Finanziario, full time dal 17/02/2025 (ex cat. D).

2027:

Tempo Indeterminato:

- Assunzione di n. 1 agente di polizia locale, full time, dal 01/01/2027 (ex cat. C);
- assunzione di n. 2 istruttori amministrativo-contabili dal 01/01/2027 (ex cat. C).

Tempo Determinato:

- proroga fino al 31/12/2027 del contratto a tempo determinato di n.1 funzionario per Dipartimento 5 (Servizi Sociali), part time 12h (ex cat. D3) – Scavalco D'Eccedenza Ex Art. 1 C. 557 Della L. 311/2004 E S.M.I;
- proroga fino al 31/12/2027 del contratto a tempo determinato di n.1 funzionario ex art. 110 TUEL per Dipartimento 2 – Finanziario, full time dal 17/02/2025 (ex cat. D).

A quanto sopra riportato, va altresì considerato che è prevista la cessazione:

- a far data dal 01/11/2025 di un funzionario, categoria D1;
- a far data dal 01/01/2026 di un agente di polizia locale, categoria C6;
- a far data dal 01/07/2026 di un operatore esperto part time 30h, categoria B2;
- a far data dal 01/10/2026 di n.2 agenti di polizia locale, categoria C6.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte il Piano triennale di fabbisogno di personale comporta, per le annualità 2025,2026 e 2027, variazioni di spesa come si evince dalla tabella esposta di seguito:

INCREMENTO ANNUALE DI SPESA GENERATO DAL FABBISOGNO 2025-2027 RISPETTO ALLA SPESA 2023 (*)

	2025	2026	2027
Incremento/decremento spesa 2024	€ 96.395,07	€ 96.395,07	€ 96.395,07
Assunione tramite scorrimento graduatoria di n. 2 istruttori amministrativo contabili, full time, dal 01/06/2025 (ex cat. C1)	€ 33.473,30	€ 57.382,81	€ 57.382,81
Assunzione tramite scorrimento graduatoria di n. 1 funzionario amministrativo contabile, full time, dal 01/06/2025 (ex cat. D1)	€ 18.160,12	€ 31.131,63	€ 31.131,63
Assunzione di n. 1 agenti di polizia locale, full time, dal 01/06/2025 (ex cat. C)	€ 16.736,65	€ 28.691,40	€ 28.691,40
Estensione PT di 4h (da 30 a 35) di n. 1 operatore esperto dal 01/02/2025 (ex cat. B2) per Ufficio Tecnico	€ 3.301,58	€ 3.601,72	€ 3.601,72
Estensione PT di 4h (da 30 a 35) di n. 1 operatore esperto dal 01/02/2025 (ex cat. B2) per Comando Polizia Locale	€ 3.301,58	€ 3.601,72	€ 3.601,72
Assunzione di n. 1 agente di polizia locale, full time, dal 01/01/2026 (ex cat. C)		€ 28.691,40	€ 28.691,40
Assunzione di n. 1 agente di polizia locale, full time, dal 01/01/2027 (ex cat. C).			€ 28.691,40
Assunzione di n. 2 Istruttori Amministrativi Contabili dal 01/01/2027 (ex cat.C)			€ 57.382,81
Cessazione per pensionamento di n.1 funzionario, full time dal 01/11/2025 (ex cat. D1)	€ (5.188,61)	€ (31.131,63)	€ (31.131,63)
Cessazione per pensionamento di n. 1 agenti di polizia locale, full time, dal 01/01/2026 (ex cat. C6)		€ (32.174,32)	€ (32.174,32)
Cessazione per collocamento a riposto di n. 2 agenti di polizia locale , full time, dal 01/10/2026 (ex cat. C6)		€ (16.087,16)	€ (64.348,64)
Cessazione di n. 1 operatore esperto, part time 30h, dal 01/07/2026 (ex cat. B2)		€ (10.805,16)	€ (25.932,38)
Totale tempo indeterminato	**€ 166.179,70**	**€ 159.297,49**	**€ 181.983,00**
Incremento/decremento azioni 2024	€ 15.565,82	€ 15.565,82	€ 15.565,82
Assunzione di n. 1 funzionario dal 04/12/2024 al 31/12/2025, part time 12h per Dipartimento 5 (Servizi Sociali) - Scavalco d'eccedenza ex art, 1, comma 557 dell l. 311/2004 e s.m.i, più proroga fino al 31/12/2027 (ex Cat. D3)	€ 11.870,98	€ 11.870,98	€ 11.870,98
Passaggio da 18 a 30h Staff Sindaco (ex art. 90 TUEL) dal 01/02/2025 (ex cat. D)	€ 9.512,44	€ 10.377,21	€ 10.377,21
Assunzione di n. 1 funzionario ex art. 110 TUEL per Dipartimento 2 - Finanziario, full time dal 17/02/2025, proroga fino al 31/12/2027 (ex cat. D)	€ 27.240,18	€ 31.131,63	€ 31.131,63
Lavoro interinale di n. 7 Area operatori esperti (ex categoria B) a partire dal 1 gennaio 2025	€ 150.000,00	€ 150.000,00	€ 150.000,00
Assunzione di n. 1 Funzionario Pedagogista (ex cat. D1) per tre anni dal 01/09/2025 al 31/08/2028	€ 10.377,21	€ 31.131,63	€ 31.131,63
Totale tempo determinato	**€ 224.566,62**	**€ 250.077,26**	**€ 250.077,26**
Totale incremento	**€ 390.746,32**	**€ 409.374,76**	**€ 432.060,26**
Somme in deroga a valere sul fondo PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 (finanziamento spesa Pedagogista)	€ (10.377,21)	€ (31.131,63)	€ (31.131,63)
Totale incremento/decremento netto ai fini del rispetto dei vincoli di spesa	**€ 380.369,11**	**€ 378.243,13**	**€ 400.928,63**

(*) Calcolato al lordo degli oneri e al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DM 17.03.2020

La spesa complessiva determinata ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020 risulta inferiore rispetto al limite calcolato secondo il disposto dell'art. 4 dello stesso DPCM, pari a Euro 4.095.929,56, come evidenziato nella tabella seguente:

SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE STIMATA PER IL TRIENNIO 2025-2027 (*)

	2023	2025	2026	2027
Spesa complessiva risultante dal macroaggregato 101	€ 2.507.560,43	€ 2.507.560,43	€ 2.507.560,43	€ 2.507.560,43
Variazioni spesa personale interventi 2023		*€ (29.458,77)*	*€ (29.458,77)*	*€ (29.458,77)*
Incremento di spesa 2025-2027		*€ 395.934,93*	*€ 470.881,62*	*€ 470.881,62*
Decrememento di spesa 2025-2027		€ (5.188,61)	€ (90.198,27)	€ (153.586,97)
Somme in deroga a valere sul fondo PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 (finanziamento spesa Pedagogista)		€ (10.377,21)	€ (31.131,63)	€ (31.131,63)
Totale spesa del personale triennio	**€ 2.507.560,43**	**€ 2.858.470,77**	**€ 2.827.653,38**	**€ 2.764.264,68**
Incremento/decremento rispetto all'anno precedente		*€ 350.910,34*	*€ (30.817,39)*	*€ (63.388,70)*
Media entrate correnti nette ultimo triennio (2021-2023)	**€ 15.170.109,49**	**€ 15.170.109,49**	**€ 15.170.109,49**	**€ 15.170.109,49**
Incidenza spesa del personale / media entrate correnti al netto del FCDE	**16,53%**	**18,84%**	**18,64%**	**18,22%**
Soglia massima spese di personale art. 4, comma 1 (tabella 1 - fascia F)	*27,00%*	*27,00%*	*27,00%*	*27,00%*

(*) comprensiva di oneri riflessi e al netto dell'IRAP

Le assunzioni da realizzare nelle annualità 2025-2027 sono riportate nel Piano occupazionale esposto di seguito.

PIANO OCCUPAZIONALE

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale	Servizio	FT/PT	Concorso pubblico/ Utilizzo graduatoria	Modalità di reclutamento					Costo 2025
					Selezione centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabilizzazione/mobilità/scavalco	Proroga contratto a tempo determinato	
Area degli Istruttori (ex cat. C1)	n. 2 istruttori		Full Time (T.IND.)	SI						€ 33.473,30
Area dei Funzionari e delle EQ (ex cat. D1	n. 1 funzionario		Full Time (T.IND.)	SI						€ 18.160,12
Area degli Istruttori (ex cat. C1)	n. 1 agenti di Polizia Locale	Polizia Locale	Full Time (T.IND.)	SI						€ 16.736,65
Area dei Funzionari e delle EQ (ex cat. D1)	n. 1 funzionario	Dipartimento 2 - Finanziario	Full Time (T.D. ex art. 110 TUEL)	SI						€ 27.240,18
Area dei Funzionari e delle EQ (ex cat.D3)	n. 1 funzionario	Servizi Sociali	Part Time (12h) (T.D.)						SI	€ 11.870,98
Area degli Operatori esperti (ex cat. B1)	n. 7 operatori esperti								Lavoro interinale	€ 150.000,00
Area dei Funzionari e delle EQ (ex cat. D1)	n. 1 Funzionario Pedagogista	Servizi Sociali	Full Time	SI (selezione MIL)						€ 10.731,21
									TOTALE INCREMENTO - ANNO 2025	**€ 267.858,44**
									Somme in deroga a valere sulle risorse di cui al "PN Inclusione e lo□a alla povertà 2021-2027"	€ 10.731,21
TOTALE INCREMENTO NETTO AI FINI DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA - ANNO 2025										**€ 257.481,23**

ANNO 2026

Cat.	Profilo professionale	Servizio	FT/PT	Concorso pubblico/ Utilizzo graduatoria	Modalità di reclutamento					Costo
					Selezione centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabilizzazione/mobilità/scavalco	Proroga contrattoa tempo determinato	
Area degli Istruttori (ex cat. C1)	n. 1 agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Full Time (T.IND.)	SI						€ 28.691,40
Area dei Funzionari e delle EQ (ex cat. D1)	n.1 funzionario	Dipartimento 2 - Finanziario	Full Time (T.D.)						SI	€ 31.131,63
Area dei Funzionari e delle EQ (ex cat.D3)	n. 1 funzionario	Servizi Sociali	Part Time (12h) (T.D.)						SI	€ 11.870,98

TOTALE INCREMENTO - ANNO 2026	€ 71.694,01
TOTALE INCREMENTO NETTO AI FINI DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA - ANNO 2026	€ 71.694.01

ANNO 2027									
Cat.	Profilo professionale	Servizio	FT/PT	Concorso pubblico/ Utilizzo graduatoria	Modalità di reclutamento				Costo
					Selezione centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabilizzazione/mobilità/scavalco	Proroga contratto a tempo determinato	
Area degli Istruttori (ex cat. C1)	n. 1 agente di Polizia Locale	Polizia Locale	Full Time (T.IND.)	SI						€ 28.691,40
Area degli Istruttori (ex cat. C1)	n.2 istruttori amministrativo contabili		Full Time	SI						€ 57.382,81
Area dei Funzionari e delle EQ (ex cat. D1)	n.1 funzionario	Dipartimento 2 - Finanziario	Full Time						SI	€ 31.131,63
Area dei Funzionari e delle EQ (ex cat.D3)	n. 1 funzionario	Servizi Sociali	Part Time (12h)						SI	€ 11.870,98
								TOTALE INCREMENTO - ANNO 2027		**€ 129.076,82**
								TOTALE INCREMENTO NETTO AI FINI DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA - ANNO 2027		**€ 129.076,82**

Il piano occupazione sopra esposto determina la dotazione organica di seguito esposta:

DOTAZIONE ORGANICA							
Cat.	Posti a tempo indeterminato al 31.12.2024		Posti a tempo indeterminato di cui al presente Piano		Nuova dotazione		Costo annuo complessivo nuova dotazione
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	€ 0,00
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	10	0	0	0	10	0	€ 378.299,90
Area degli Istruttori	20	4	4	0	24	4	€ 866.741,26
Area degli Operatori Esperti	5	7	2	-3	7	4	€ 280.478,11
Area degli Operatori	0	0	0	0	0	0	€ 0,00
Totale	**35**	**11**	**6**	**-3**	**41**	**8**	**€ 1.525.519,27**

La pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento trova copertura negli stanziamenti di spesa del Bilancio 2025 -2027 approvato con deliberazione n. 41 del 23/12/2025 e può ritenersi coerente con gli indirizzi strategici attinenti alla pianificazione dei fabbisogni di personale 2025-2027 di cui alla relativa sezione operativa del DUP 2025-2027.

Risulta, altresì, accertata l'osservanza:

- dei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/200 relativi alla spesa complessiva per assunzioni a tempo determinato e per il lavoro flessibile;
- dei limiti di spesa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, integrato dal DPCM del 17 marzo 2020;
- dei limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni e integrazioni.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

- dal Nucleo di Valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.